

SUPPORT DE COURS:

**DROIT DE TRAVAIL
ET SOCIAL.**

Table des matières

Chapitre préliminaire : le droit du travail dans son contexte général.....	3
Section I : Le contexte historique du droit du travail	3
Section II : Le contexte national et international du droit du travail	6
Section III : Le contexte socio-économique, politique et juridique	14
Première Partie : Conditions d'exécution du travail	20
Titre I : Le rapport contractuel	20
Chapitre I : Notion, suspension et modification du contrat de travail	21
Chapitre II : La rupture du contrat de travail	28
Titre II : La relation de travail	36
Chapitre I Le travail dans l'entreprise	36
Chapitre II : La protection de la santé	45
Deuxième Partie : Institutions du travail et relations sociales au sein de l'entreprise	52
Titre premier : L'entreprise et les institutions représentatives du personnel	52
Chapitre I : L'entreprise et les pouvoirs de son chef.	52
Chapitre II : Les institutions représentatives	57
Titre II : Les relations sociales au sein de l'entreprise	61
Chapitre I : Les syndicats professionnels	61
Chapitre II : Négociation et conventions collectives	68
Chapitre III : Les conflits collectifs de travail et leurs modes de solutions pacifiques	73

Chapitre préliminaire : le droit du travail dans son contexte général

Trois points fondamentaux constituent l'objet intrinsèque de ce chapitre à savoir :

- Le contexte historique du droit du travail.
- Le contexte national et international.
- Le contexte socio-économique, politique et juridique.

Section I : Le contexte historique du droit du travail

L'histoire du droit marocain avec toutes ses branches est très intéressante voire passionnante en raison justement de la situation géographique du pays, une situation lui permettant de côtoyer les états d'Europe et d'appartenir en même temps à la famille arabo - musulmane. Ces deux facteurs vont présenter leurs incidences directes sur notre système juridique qui va connaître une dualité dans ses sources. C'est un droit qui est à la fois de type occidental et musulman dans lequel coexistent le modernisme et l'authenticité. Afin de brosser un tableau en la matière il faut souligner que l'histoire du droit du Maroc est intimement liée avec son histoire politique. A cet effet, trois étapes principales se dégagent.

I Avant le protectorat

Le droit du travail tel qu'il est conçu aujourd'hui n'avait pas encore acquis droit de cité au Maroc. L'économie du pays se basait essentiellement sur l'agriculture, le commerce et l'artisanat. Les industries modernes qui rassemblaient un grand nombre de salariés n'existaient pas encore. La population ouvrière n'était pas encore formée exceptée celle qui travaillait dans des corporations. Par conséquent, le louage d'ouvrage était soumis à deux types de règles : le droit musulman et la tradition corporative.

1/ La tradition corporative

Il va de soi que la corporation désigne l'organisation d'un métier en un seul corps formant une unité organique indépendante et ayant ses propres règles. Le système corporatif n'a pas disparu. Il continue encore d'exister notamment dans les villes ayant une tradition artisanale. A la tête de chaque corporation se trouve l'Amine qui est proposé par ses pairs. L'organisation de celle-ci correspond, en quelque sorte, à une forme pyramidale. Elle est formée par trois grandes catégories du personnel.

D'abord dans un stade inférieur figurent les apprentis. Ce sont dans la plupart des cas des jeunes travailleurs qui sont encore en période d'apprentissage. Puisqu'il en est ainsi ils ne perçoivent pas, à proprement parler, de rémunérations hormis la nourriture et le logement lesquels sont en principe à la charge du maître. Ensuite, à un degré plus élevé, se situent les compagnons ou les ouvriers. Ayant dépassé le stade de l'apprentissage ceux-ci exercent leurs métiers sous l'autorité et la subordination des maîtres. Enfin la corporation est dirigée par un maître qui joue le rôle du patron dans son petit atelier étant donné que le compagnon tout comme l'apprenti ne lui sont que de simples subalternes.

2/ Les relations de travail au sein de la corporation

A la tête de chaque corporation se trouve un personnage clé qui n'est rien d'autre que l'Amine. La place privilégiée qu'il occupe à la tête de cette organisation d'une part et compte tenu du fait qu'il doit être agréé par le Mohtassib d'autre part, ces prérogatives ne font que renforcer son statut. C'est pourquoi plusieurs attributions lui sont assignées et qui se résument aussi :

Il détient des pouvoirs disciplinaires exorbitants puisqu'il est le gardien de la profession. Il veille à ce que les artisans placés sous son autorité observent les devoirs et les obligations qui leur incombent que ce soit envers l'état, les particuliers ou leurs compagnons.

Des sanctions plus ou moins sévères peuvent être prononcées telles que l'amende ou la prison. Toutes les contestations d'ordre professionnel lui sont soumises en vue de les trancher que ce soit entre ses sujets ou bien entre ces derniers et les clients. Ceux-ci ont la possibilité d'interjeter appel contre ses décisions soit devant le tribunal administratif du caïd soit devant le tribunal religieux du cadi. En tout état de cause, toutes les sanctions doivent être portées à la connaissance du mohtassib.

Sur un autre plan, l'Amine est habilité à contrôler la qualité du travail fourni et à vérifier le sérieux et le bon fonctionnement de toute la corporation. Il s'ensuit qu'il se présente comme étant le véritable défenseur de celle-ci. Il intervient donc auprès de l'autorité chérifienne pour défendre les droits d'une telle institution qu'il s'agisse d'une réclamation ayant un caractère collectif ou bien au nom de chaque individu qui la compose particulièrement dans les affaires privées.

II Sous le protectorat.

La présence de la France en tant que pays protecteur du Maroc va présenter une incidence directe sur la naissance et le développement d'un système juridique moderne. Le droit du travail n'a pas échappé à son emprise car, c'est à cette époque qu'il va inaugurer son point de départ. C'est ainsi que les premières lois en la matière seront contenues dans le dahir formant code des obligations et des contrats du 12 Août 1913 et ce avant la réglementation de 1926.

A- La réglementation du travail contenue dans le D.O.C.

Le D.O.C contient la réglementation du travail dans les articles 723 à 780 formants ainsi le deuxième chapitre du deuxième titre du deuxième livre.

L'article 723 définit le louage de service et de travail et en expose les éléments qui lui sont propres. Les textes suivants règlent le louage des services à temps ou pour un travail ou un ouvrage déterminé, la détermination du prix de louage (salaire) etc...

Dans le même sens, l'article 724 tente de cerner le problème de la résiliation unilatérale du contrat de travail conclu à durée indéterminée et les obligations qui incombent aux deux parties. En d'autres termes, il s'applique respectivement au licenciement et à la démission et mentionne les règles de procédure à respecter ainsi que l'indemnisation à payer. D'autres questions trouvent ici leurs fondements juridiques. Il en est ainsi en matière de survenance d'une modification dans la situation juridique de l'employeur suite à une succession, vente, fusion, ou transformation du fond, mise en société. Ce sont des événements qui justifient la cession d'entreprise. D'une façon générale le D.O.C régleme une grande part de la relation salariale.

Néanmoins cette législation est susceptible de connaître plusieurs objections. D'abord il est inconcevable que le droit du travail trouve sa réglementation de base dans le D.O.C car entre ces deux disciplines il existe plusieurs rapports de divergence. Pire encore, il serait tout à fait injuste d'interpréter le droit du travail à partir des principes civilistes. Le droit civil qui fait preuve d'une grande fixité et stagnation se veut plutôt un droit de l'égalité des parties et de l'autonomie de la volonté. Le droit du travail est par contre un droit inégalitaire. Il est en pleine mobilité pour ne pas dire qu'il en effervescence (sic !).

Cette législation que le D.O.C préserve s'avère indiscutablement archaïque et inadaptée. Son archaïsme réside dans le fait qu'elle admet encore que le travailleur donne à bail ses services. De son côté, le commettant (l'employeur) lui verse un loyer (un prix) sous forme de salaire. Or, cette image appartient au passé. D'ailleurs une convention émanant de l'organisation internationale du travail refuse d'assimiler le travail à une marchandise. Son inadaptation se traduit par le fait que ladite réglementation connaît un véritable décalage par rapport au domaine qu'elle cherche à régir. En effet l'implantation croissante des entreprises avec son corollaire qui est la multiplication de la main d'œuvre salariée exigent la mise en place d'un certain nombre de droits nouveaux.

B- La réglementation du travail à partir de 1926

Il est indéniable que le droit du travail positif Marocain a pris son point de départ en 1926. En effet deux dahirs d'une extrême importance sont promulgués le 13 juillet 1926.

Le premier concerne les rapports de travail dans les établissements industriels des enfants dans ces établissements, la durée du travail, le travail de nuit, le repos des femmes en couche etc.... Ce texte constitue la législation du travail actuelle dans un stade embryonnaire.

Le deuxième vise le paiement des salaires.

A partir de cette date l'œuvre législative prend un rythme très accéléré et embrasse la quasi-totalité des relations de travail. En 1936 le front populaire Français va exercer de grandes influences sur les événements sociaux et politiques au Maroc.

Une grande crise sociale secoue notre pays et cela provoque la mobilisation générale des travailleurs. A ce sujet, un auteur écrit : « l'année de 1936, par l'ampleur des grèves et de la prise de conscience dont elle sera le théâtre, représentera sans nul doute, l'acte de naissance d'un nouveau droit du travail sur le chemin du progrès social. Il touche à la fois les rapports individuels (repos hebdomadaire, salaire, durée de travail) et les rapports collectifs (syndicalisme, convention collective).

Vers les années quarante les salariés se voient reconnaître d'autres avantages supplémentaires qui vont transformer leur condition de vie, on leur attribue les congés annuels payés, on leur reconnaît d'une manière implicite le droit de grève par le biais du dahir sur la conciliation et l'arbitrage. On leur confère également le repos hebdomadaire et les jours fériés, le statut type etc.... Avec l'indépendance du Maroc en 1956 ce progrès sera accéléré.

III Le droit du travail après l'indépendance.

Avec l'indépendance du Maroc le droit du travail connaît trois incidences majeures : unification de la législation en matière sociale, extension de certains droits au profit des nationaux et modernisation de la législation du travail.

A- Unification de la justice en matière sociale

Sous le protectorat l'aliénation de la souveraineté marocaine aboutit au partage du territoire en trois zones à savoir la Zone Internationale de Tanger ; celle du Nord Espagnol et celle du Sud Français. Chacune d'entre elle bénéficie d'un certain nombre d'attributions administratives et juridiques qui lui sont propres. Ainsi, en cas de litige les pourvois en cassation sont portés que ce soit devant le haut tribunal espagnol de Madrid ou devant la cour de cassation de Paris pour ce qui de la dernière zone.

Avec la création de la cour suprême juste au lendemain de l'indépendance du Royaume les compétences desdites juridictions seront désormais attribuées à cette dernière. Une nouvelle ère s'ouvrira car la création de cette cour garantira à coup sûr un grand avantage à la fois pour la justice et les justiciables. C'est ainsi que les conseils de prud'hommes de l'époque du protectorat étaient remplacés par les tribunaux du travail qui, à leur tour, avaient cédé la place aux tribunaux sociaux.

Actuellement, c'est le tribunal de première instance qui détient la compétence d'attribution en la matière. Il est à noter qu'avec la réforme judiciaire de 1974 les conflits individuels bien entendu entre employeurs et salariés échappent aux tribunaux d'exception pour s'insérer dans le cadre des juridictions ordinaires.

Sur un autre plan, les ressortissants étrangers pouvaient travailler librement. Ils jouissaient d'un régime de faveur qui avait fini par devenir le régime des capitulations c'est-à-dire un régime qui leur confère des privilèges exorbitants. Pour s'en convaincre le syndicalisme n'était reconnu comme droit qu'au profit des travailleurs européens. Pire encore, un dahir du 24 juin 1948 prévoyait des pénalités à l'encontre des marocains qui s'affiliaient aux syndicats. Pourtant malgré le caractère discriminatoire de cette loi, il n'avait pas empêché les nationaux à se syndiquer.

B- La modernisation de la législation du travail

Sous l'empire de l'indépendance, la législation sociale marocaine connaît non seulement un effort d'adaptation et de marocanisation mais aussi et surtout une œuvre de modernisation, puisque plusieurs textes seront modifiés ou complétés. Il en est ainsi à titre indicatif en matière des salaires. D'autres textes sont élaborés pour la première fois afin de régir des rapports qui échappaient jusqu'à présent à toute réglementation. On peut évoquer une série de mesures ayant une importance considérable.

- Dahir du 17 avril 1975 sur les conventions collectives.
- Dahir du 29 Octobre 1962 relatif à la représentation du personnel.
- Dahir du 16 juillet 1957 concernant le droit syndical.
- Décret Royal du 14 août 1967 instituant l'indemnité de licenciement.

Par ailleurs, toutes les constitutions qui se sont succédées au Maroc n'ont pas manqué de consacrer un certain nombre de droits : Droit au travail, droit de grève, droit d'adhérer à toute organisation syndicale etc.... De surplu l'admission de notre pays à l'O.I.T a pour corollaire le renforcement de cette modernisation puisqu'il va ratifier plusieurs conventions (voir supra).

Section II : Le contexte national et international du droit du travail

Ce contexte connaît une pluralité de sources qui caractérisent le droit du travail. On peut les répartir en deux grandes catégories : nationales et internationales.

I Les sources dites « nationales ».

Dans cette rubrique s'opposent des sources juridiques traditionnelles et des sources juridiques spécifiques. Les secondes offrent au droit du travail sa particularité.

A- Les sources juridiques traditionnelles.

Comme toute matière de droit, il y a lieu de citer la constitution, les textes législatifs et réglementaires, la jurisprudence, et les usages.

1/ La constitution

Plusieurs constitutions caractérisent la vie politique marocaine. La dernière confirme à l'instar des constitutions précédentes plusieurs principes fondamentaux ayant donc valeur constitutionnelle. Aux termes de l'article 14 « le droit de grève demeure garanti. Une loi organique précisera les conditions et les formes dans lesquelles ce droit peut s'exercer ».

De sa part, l'article 9 évoque plusieurs principes parmi lesquels la liberté d'adhérer toute organisation syndicale et l'article 13 précise que « tous les citoyens ont également droit à l'éducation et au travail ».

Il s'ensuit que si l'exercice du droit syndical ne soulève pas d'obstacles en pratique, le droit au travail dans les circonstances économiques et sociales actuelles n'a qu'une portée théorique pour ne pas dire fictive. L'arrivée massive des jeunes cadres sur le marché du travail, l'abondance de la main d'œuvre qualifiée ou non entraînent la saturation de ce marché.

b) Le nouveau code du travail

Le code du travail, dans sa nouvelle formulation comporte sept livres en plus du livre préliminaire et 585 articles présentés comme suit :

- Le livre 1er concerne les conventions relatives au travail.
- Le livre II est relatif aux conditions de travail et au salaire.
- Le livre III est relatif aux syndicats les plus représentatifs aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.
- Le livre IV est relatif à la médiation au travail et à l'emploi des salariés.
- Le livre V concerne les organes de contrôle.
- Le livre VI est relatif aux modes de solutions pacifiques pour les conflits collectifs.
- Le livre VII comporte des dispositions finales.

* Livre préliminaire

Ce livre détermine le domaine d'application du droit du travail ainsi que les établissements et les employeurs assujettis à ce code comme il apporte quelques définitions.

Il y a lieu de noter que les principales innovations introduites dans ce livre figurent :

- Insertion de journalistes professionnels, ainsi que les salariés de l'industrie cinématographique parmi les autres travailleurs soumis au champ d'application du code (article 3)
- Une définition de l'employeur exerçant une activité artisanale pure est donnée (article 4).
- Suppression des dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation pour l'intégration tout en conservant le bénéfice de la législatives afférentes à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles pour cette catégorie.
- Ne pas considérer le handicap comme une cause de discrimination entre les salariés (article 9).

Renforcement des sanctions à l'encontre des discriminations entre les salariés et à leur réquisition (article 12).

* Livre I

Il englobe des dispositions relatives au contrat de travail, au contrat de sous-traitance, à la négociation collective, aux conventions collectives de travail, comme il comprend des dispositions concernant

le licenciement pour cause technologiques, structurelles ou conjoncturelles en plus des dispositions relatives au VRP dans l'industrie et le commerce.

*** Livre II**

- Obliger l'employeur à faire une déclaration auprès de l'inspecteur du travail s'il décide d'employer des travailleurs handicapés ou de recourir aux entreprises de travail temporaire (article 136).

- Consultation des organisations syndicales les plus représentatives en cas d'élaboration du règlement intérieur (article 139).
- Obliger l'employeur à délivrer au salarié une copie du règlement intérieur (article 140)
- L'accès au travail est porté à 15 ans pour les mineurs (article 143).
- Renforcement des sanctions à l'égard du travail des enfants n'ayant pas atteint l'âge légal (art 150)
- Allègement des travaux pour l'ex. salariée enceinte et ayant repris son travail (article 153).
- Octroi à la femme 90 jours pour élever son enfant (article 156).
- Droit pour la femme d'un congé non payé d'une année pour élever son enfant et ce en accord avec l'employeur (article 156).
- Droit à allaiter le bébé à n'importe quelle heure de travail (article 161).
- Emploi des travailleurs handicapés (article 166 à 170).
- Possibilité pour les femmes de faire le travail de nuit (article 172).
- Travail de nuit est fixé entre 21h et 6h au lieu de 10h et 5h et dans l'agriculture de 20h à 5h (art 172)
- Réduction de la durée du travail en cas de crise économique (article 185).
- Rattrapage des heures perdues nécessite la consultation des délégués (article 189). - Possibilité de passer le congé annuel payé (article 240).
- Création des services médicaux du travail dans l'entreprise dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés (article 304).
- Obligation pour le médecin du travail de détenir une fiche de l'entreprise indiquant la liste des maladies professionnelles et les travailleurs qui s'y exposent (article 325).
- Création d'un conseil supérieur de la médecine du travail et de la prévention contre les maladies professionnelles (article 332 à 334).
- Création des comités d'hygiène et de sécurité (article 337).
- Considérer que la période de fermeture temporaire équivalente au temps de travail effectif pour le compte de l'indemnité de licenciement (article 352).
- Sanction en cas de non-respect du principe « A travail égal, salaire égal » entre les deux services (article 361).
- Obligation pour l'employeur de détenir le livre de payé pour une période de 2 ans au lieu de 3 ans (article 373).

*** Livre III**

- Octroi aux syndicats des fonctions culturelles. Ils sont appelés à la participation dans l'élaboration de la politique nationale sur le plan économique et social, outre la défense des intérêts matériels et moraux de leur membres (article 396).
- Abrogation des dispositions interdisant les mineurs d'adhérer aux syndicats ou de participer à sa direction.

- Obligation pour l'employeur de détenir le livre de paye pour une période de 2 ans au lieu de 3 ans (article 373).
- Possibilité pour les responsables syndicaux de s'absenter en accord avec le chef d'entreprise, tout en payant le salaire dans la limite de 5 jours afin de participer dans des sessions de formation, des congés, colloques ou rencontres syndicales nationales ou internationales (article 419).
- Election des délégués du personnel dans les exploitations agricoles, forestiers et leurs annexes (article 432).
- La durée du mandat des délégués est de 3 ans au lieu de 4 ans (article 435).
- Fin du mandat du délégué lorsque les 2/3 des salariés électeurs lui retirent leur confiance (art 435).
- Capacité électorale à 16 ans au lieu de 18 ans (article 435).
- Délit d'entrave (article 463).
- Institution du comité d'entreprise lorsque l'entreprise a un effectif supérieur ou égal à 50 salariés (article 464 à 468).

*** Livre IV**

- Activité des entreprises de travail temporaire (article 487 à 493). - Travail des étrangers (article 503).
- Création du conseil supérieur de la promotion de l'emploi et des conseils régionaux et provinciaux pour la promotion de l'emploi (article 509 à 512).

*** Livre V**

- Le contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires applicables dans les établissements soumis à l'état et aux collectivités locales aux agents chargés de l'inspection du travail (article 517).
- Obliger l'employeur ou son représentant à faire connaître aux inspecteurs du travail son identité (article 524).
- Obliger l'employeur à faire suite aux convocations qui lui sont adressées par les inspecteurs du travail (article 525).
- Mise en demeure à l'employeur par l'inspecteur avant l'établissement du PV de contravention commise par lui (article 526).
- Aggravation des sanctions en cas d'entrave aux fonctions de l'inspecteur du travail (article 533).

*** Livre VI**

Ce livre définit les conflits collectifs et expose leurs modes de solution pacifique par les procédures de conciliation et d'arbitrage.

Chaque conflit collectif peut être porté soit devant l'inspecteur du travail dans l'entreprise soit devant le délégué régional chargé du travail ou devant la commission régionale d'investigation et de conciliation soit enfin devant la commission nationale d'investigation et de conciliation.

Ce livre détermine avec précision toutes les règles procédurales applicables et les différentes instances concernées.

*** Livre VII**

Ce livre prévoit que les dispositions du dahir du 21 Mai 1943 concernant les fonctions du V.R.P dans le commerce et l'industrie restent applicables dans la partie qui régleme les accidents du travail et les maladies professionnelles.

c) Le règlement

Concernant le règlement, il est certain que premier ministre oriente sa politique économique et sociale par le biais du pouvoir réglementaire qu'il détient. De leur part les ministres de l'emploi, de la formation professionnelle, des affaires sociales interviennent fréquemment dans ce domaine à l'aide des arrêtés et circulaires. Certes, le nouveau code n'a pas encore reçu ses décrets d'application. Cela parviendra très prochainement.

2/ La jurisprudence :

En droit du travail, la jurisprudence reste marquée par son importance pratique dès lors que les juridictions compétentes ont à résoudre deux sortes de conflits : Des conflits individuels et des conflits collectifs. Les premiers sont susceptibles d'être tranchés par les tribunaux civils, pénaux ou administratifs. En premier ressort, c'est le tribunal de première instance qui est normalement compétent si ce n'est le tribunal communal et d'arrondissement. Chaque section rend des jugements qui entrent dans sa compétence matérielle. Au deuxième degré ce sont les chambres sociales des cours d'appel et en cassation c'est la cour suprême. Pour ce qui est conflits collectifs, ce sont ceux qui sont soumis à la conciliation et à l'arbitrage. Les sentences arbitrales jouent un rôle important dans l'élaboration du droit du travail.

3/ L'usage

En tant que pratique librement suivie, l'usage comporte deux éléments : Un élément objectif ou l'habitude suivie et pratiquée durant une longue date que ce soit dans une branche professionnelle, dans une région ou bien au sein de l'entreprise. L'habitude à laquelle on se réfère nécessite d'être régulièrement appliquée c'est -à- dire d'une manière permanente. Ensuite un élément subjectif qu'est la croyance en cette habitude afin que son application soit impérative. Autrement dit cet élément lui offre sa force obligatoire. L'importance des usages est considérable non seulement jadis à l'époque des corporations mais aussi de nos jours puisque la loi y renvoie expressément.

Dans ce sens, l'article 754 D.O.C énonce que « toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai -congé inférieur à celui qui est établi par usages ou par les conventions collectives est nulle de plein droit ». Il s'ensuit que les matières non traitées par la loi ou par les conventions collectives sont laissées à l'initiative des usages.

B- Les sources juridiques spécifiques :

Ces sources sont nombreuses et offrent au droit du travail son originalité. Ce sont les conventions collectives, le règlement intérieur et le contrat de travail.

1/ Les conventions collectives :

Ce sont le résultat des accords de volonté entre un ou plusieurs employeurs d'une part et les représentants de la collectivité des travailleurs d'autre part. Cet accord contient en principe des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur comme il ne peut déroger aux règles d'ordre public. Il détermine son champ d'application qui peut être national, régional, local ou limité à un ou plusieurs établissements ou plusieurs entreprises. En général, ces conventions sont

devenues une source « sui generis » du fait du ralentissement de l'activité législative d'une part. De même l'opinion dominante souhaite qu'il serait préférable de laisser les intéressées déterminer elles-mêmes les règles qu'ils entendent suivre. Par un autre plan, elles ont l'avantage d'instaurer une paix sociale. Leur objet peut très bien englober toutes les questions relatives à la relation de travail. C'est pourquoi d'ailleurs on les compare parfois à un véritable traité de paix.

Il est d'usage qu'une convention collective intervienne pour mettre fin à une grève ou pour faire disparaître les causes du litige. En réalité, quels que soient ses avantages elle n'est pas bien accueillie chez la plupart des employeurs étant donné que ceux-ci estiment à tort ou à raison que la législation sociale accorde déjà aux salariés d'importants avantages et il serait dangereux et inopportun d'aggraver l'entreprise par d'autres charges conventionnelles. En d'autres termes, la convention collective n'est pas sans incidence économiques sur la rentabilité de l'entreprise. La convention est de nature à grever une partie du profit nécessaire à la prospérité de l'entreprise, c'est pourquoi les employeurs se montrent assez réticents à son égard.

2/ Le règlement intérieur :

Le règlement intérieur ou le règlement d'atelier est un véritable traité de l'entreprise ou de l'établissement. Il a pour but de fixer les conditions dans lesquelles doit s'effectuer l'exécution du travail par le personnel et les sanctions qui peuvent leur être appliquées. Outre les dispositions ayant trait à la discipline, il régit aussi plusieurs situations se rapportant à l'horaire de travail, au salaire, à l'hygiène et à la sécurité etc....

3/ Le contrat de travail

En tant que source spécifique du droit du travail, ce contrat présente à l'heure actuelle une importance limitée et ce pour plusieurs raisons :

D'abord dans la plupart des entreprises la rédaction d'un écrit est peu fréquente. Dans le secteur du bâtiment par exemple l'engagement se fait toujours verbalement.

Ensuite sachant que le contrat de travail est un contrat d'adhésion et qui par conséquent il se caractérise par l'absence de discussions. Il qui est rédigé d'avance par la partie la plus forte à savoir l'employeur il est rare qu'un salarié parvienne à faire prévaloir ses conditions. Le contrat restera alors à l'égard du salarié un facteur de complications plutôt qu'une source de droits.

II Les sources internationales

L'internationalisation de droit du travail s'affirme au jour le jour. Le droit du travail international est apparu pour faire face à trois grandes séries de problèmes :

D'abord il convient de résoudre les difficultés posées par l'immigration et le déplacement de la main d'œuvre.

Ensuite l'apparition des groupes capitalistes qu'on appelle sociétés multinationales engendrent des complications très peu connues.

Enfin l'unification internationale du droit social se pose de nos jours avec acuité. A cet effet, il importe de connaître le droit élaboré depuis plus d'un demi siècle à l'échelle mondiale par l'organisation internationale du travail. Parallèlement sur le plan arabe une organisation similaire dite « organisation arabe du travail » est créée dans un but similaire que celui de l'O.I.T à savoir favoriser la coopération des états arabes en matière sociale.

A- L'organisation internationale du travail

En 1900 est créée une association internationale pour la protection légale des travailleurs à la suite de l'internationalisation du mouvement syndical d'une part et des courants des réformateurs sociaux d'autre part.

En 1919, le traité de Versailles pose le principe de la journée de travail de 8 heures et établit la notion de salaire social ou vital. A cette date on assiste à la naissance d'un organisme permanent rattaché à la société des nations. Il s'agit de l'organisation internationale du travail (l'O.I.T) au lendemain de la deuxième guerre mondiale l'OIT devient le bureaux international du travail, section spécialisés de l'O.N.U la tâche de l'O.I.T vise au départ l'adoption des normes internationales pour l'étude des problèmes du travail.

De nos jours, elle est une institution chargée de promouvoir le progrès social afin de favoriser un développement économique et social harmonieux. Elle veille à ce que les droits fondamentaux du travailleurs soient sauvegardés. Elle seconde les efforts de la société internationale en vue de rechercher le plein emploi, d'élever le niveau de vie, de promouvoir la santé des travailleurs, de chercher l'amélioration de la production et des conditions de travail. En effet l'O.I.T se compose d'une certain nombre d'organe en vue d » faciliter ses sanctions.

1/ Les organes de l'O.I.T

Trois organes principaux assurent le fonctionnement de l'OIT à savoir : La conférence internationale du travail, le conseil d'administration et le bureau international du travail.

En ce qui concerne la conférence internationale du travail (CIT), elle est formée par l'assemblée des états membre de l'OIT. En principe chaque pays est représenté à cette conférence par 4 délégués accompagnés de conseillers techniques : Deux représentent le gouvernement ; Les deux autres les employeurs et les salariés. Chaque délégué peut s'exprimer librement et voter comme il l'entend.

La conférence qui est souvent comparée à un parlement mondial du travail adopte les conventions et les recommandations définissant les normes internationales du travail et en contrôle l'application. De surplus, elle approuve tous les deux ans le programme du travail et le budget de l'organisation. Elle adopte des résolutions qui contribuent à orienter la politique générale de l'O.I.T et tracer la voie à ses activités futures.

Le conseil d'administration, quant à lui, est un organe qui élu par la conférence tous les trois ans. Il siège trois fois par an. C'est un véritable organe exécutif de l'organisation. De même, il établit l'ordre du jour de la conférence, détermine ses diverses réunions, prend connaissance de leurs conclusions et décide des suites à y donner. La composition du conseil est tripartite. Jusqu'à une date récente il se compose de 56 membres dont 28 représentent les gouvernements, 14 les travailleurs et 14 les employeurs.

Enfin le bureau international du travail n'est rien d'autre que le secrétariat permanent de l'OIT c'est pourquoi il est chargé de préparer les sessions de la conférence et du conseil. Il prépare aussi d'autres réunions ainsi que les rapports qui servent de base aux travaux de l'organisation. Le B.I.T est actuellement un centre mondial de recherche et de publication, un office de documentation et un bureau d'action.

2/ L'action de l'OIT

On doit s'interroger essentiellement sur les modes d'actions de l'O.I.T. Ainsi pour accomplir sa tâche, l'O.I.T recourt à trois modes d'actions complémentaires. Elle adopte les normes internationales du travail et en surveille l'application : Ce sont les fonctions législatives et de contrôle.

A ceux-ci s'ajoute une troisième à savoir la fonction d'assistance. La fonction législative se concrétise par l'adoption des conventions et des recommandations qui participent à l'unification du droit du travail.

Les conventions peuvent se limiter à définir les normes qu'il appartient à chaque état de traduire dans sa législation interne. Normalement elles sont adoptées par la conférence à la majorité des 2/3 La convention, toutefois, n'a aucune force obligatoire. Les états sont seulement tenus de la soumettre dans un délai d'un an à leurs organes compétents en vue de les ratifier.

Par contre les recommandations, ce sont des vœux que la conférence soumet aux états en vue d'orienter leur droit interne. La procédure de ratification n'est pas exigée à leur égard car leur but est de compléter les dispositions de certaines conventions ou bien elles traitent des questions n'ayant qu'une importance secondaire.

B- L'organisation arabe du travail (O.A.T)

La constitution de l'O.A.T est adoptée à Tripoli par la conférence des ministres arabes du travail dans sa session du 3 au 10 Novembre 1968. Au Maroc c'est le dahir du 10 Mai 1974 qui porte la publication de cette organisation. Il faut exposer ses organes et les principaux objectifs qu'elle cherche à réaliser.

1/ Les organes de l'O.A.T

L'organisation est constituée d'une conférence générale et d'un secrétariat dénommé bureau arabe du travail.

a) La conférence générale

C'est l'autorité suprême dans l'organisation. Elle se réunit une fois par un an dans la première semaine de Mars au siège de secrétariat général de la ligue arabe. Cependant une session extraordinaire peut avoir lieu. Cette conférence est compétente pour définir les lignes fondamentales du travail de l'organisation, de donner au conseil de la ligue arabe des avis se rapportant aux différents domaines du travail, de désigner le directeur général du bureau arabe du travail et les directeurs adjoints et ce pour une durée de 5 an renouvelable. En ce qui concerne la délégation de chaque état à la conférence, elle sera composée par quatre représentants. Deux seront des délégués du gouvernement, un représentant des employeurs et un autre des travailleurs. Ces délégués pourront être accompagnés de conseillers. Chaque membre d'une délégation dispose d'une seule voix et a le droit de voter individuellement sur toutes les questions examinées par la conférence.

b) Le bureau Arabe du travail

Il assure le secrétariat permanent de l'organisation dont le siège est celui de la ligue des états arabes. Il est présidé par un directeur général assisté de 3 directeurs adjoints, plusieurs fonctionnaires y sont représentés.

A la tête de ce bureau il y a un directeur général qui est responsable de son fonctionnement et de l'exécution des décisions de la conférence. Ce bureau est compétent essentiellement sur les sujets se rapportant au travail au sein des pays arabes comme il effectue des recherches approfondies

en la matière. Il est également habilité à accorder l'assistance et donner les consultations aux états arabes.

2/ Les objectifs de l'O.A.T

L'O.A.T vise à assurer deux objectifs d'une première importance. D'une part elle va assurer la coopération des états arabes en matière sociale et d'autre part elle tend à améliorer les conditions de vie des travailleurs arabes. Ces objectifs sont prévus dans la charte arabe du travail.

a) La coopération des états arabes en matière sociale :

Cette coopération énonce l'art. 1^{er} de la charte qui se rapporte au travail se base sur des rapports de complémentarité et sur une coordination entre les organismes gouvernementaux compétents en matière du travail. On cherche à les faire parvenir à des niveaux identiques en et ce qui concerne la législation sociale et surtout à encourager la création d'instituts d'éducation ouvrière et à procéder à l'échange d'experts, des spécialistes dans le domaine du travail. On projette également des aides techniques et une large coordination dans la politique sociale arabe.

b) L'amélioration des conditions de vie des travailleurs arabes

Cet objectif reste fondamental pour les fondateurs de cette organisation. Pour le concrétiser il y a lieu de mettre en place plusieurs moyens. Parmi lesquels on note essentiellement la priorité d'emploi l'élaboration d'un plan visant à organiser des stages professionnels conformes à leurs besoins et ce en harmonie avec le développement économique et social de chaque état.

Section III : Le contexte socio-économique, politique et juridique

I Contexte socio-économique et politique

A- Finalité sociale du droit du travail

Parmi les principales finalités qui méritent d'être mentionnées on note l'amélioration de la condition sociale du travailleur. Le rapport qui le lie à son employeur est de nature à l'exposer à des abus comme il risque de détériorer gravement sa situation. D'où l'importance d'une telle législation. Cette dernière vise également à mieux asseoir la participation du salarié dans la vie de l'entreprise.

1/ Amélioration de la condition sociale du travailleur :

Il a été toujours avancé que le droit du travail est appelé à faire sortir les prolétaires de la misère. Souvent on le qualifie de « progressiste ». En fait tous les textes législatifs et réglementaires font de lui un droit élaboré au profit des travailleurs. Il en est ainsi dès lors qu'il s'efforce de leur octroyer au moins deux garanties fondamentale à savoir l'emploi et les ressources. Plusieurs moyens sont conçus dans ce sens : priorité d'embauchage, absence de discrimination sexiste, réglementation du licenciement, la formation, la promotion, suspension du contrat etc....

La garantie des ressources se fait sentir chaque fois que le salarié ne peut fournir son travail : maladie ou accident, congé, force majeure, autres risques sociaux définis par la sécurité sociale.. L'amélioration de la condition sociale du travailleur prend obligatoirement en considération la situation du travail lui même : mesure d'hygiène et de sécurité, taux des salaires élevé afin de maintenir le pouvoir d'achat, L'épanouissement du travailleur dans l'entreprise. Toutes ces conditions favorisent bien entendu le progrès social de celui-ci.

2/ La participation du salarié à la vie d'entreprise

A l'antipode de l'individualisme du droit civil, le droit du travail se caractérise par le phénomène des groupes, des collectivités ou des entités. L'entreprise est un espace dans lequel le salarié ne peut jouer un rôle passif. Il doit surtout faire prévaloir ses droits, chercher à se revaloriser puisque c'est là où il est censé passer toute sa carrière professionnelle : depuis qu'il était jeune travailleur jusqu'à l'âge de retraite. A cet effet, toutes les relations sociales doivent être aménagées à l'intérieur de cette entreprise. La représentation du personnel en tant qu'institution chargée de parler au nom de tous, de présenter les réclamations à la direction favorise bien la solidarité entre les parties comme elle peut réduire sinon anéantir les sources de conflits. La présence du syndicat, quant à lui, est très avantageuse. Les rôles de concertation, négociation ou, éventuellement, de contestation peuvent être un facteur de paix sociale plutôt qu'une cause d'agitation. Il s'agit de défendre les intérêts de l'ensemble du personnel sans négliger celui de l'entreprise. En pratique l'équilibre entre ces deux contraintes est relativement difficile à mettre en œuvre. La participation du salarié à la vie de l'entreprise ne signifie nullement sa contribution à la gestion économique et financière de celle-ci.

B- Les limites économiques et politiques du droit du travail

1/ Les limites économiques

Si le droit du travail est un droit protecteur, progressiste, un droit conçu au profit de la population la plus déshéritée il ne faut pas perdre de vue qu'il ne peut réaliser que ce qui est économiquement réalisable. Il ne peut pas défilier les faits économiques : pauvreté, crise, sous-développement.... il va de soi que toute réforme sociale ainsi que toute concession faite aux travailleurs affecte le profit qui est nécessaire aux investissements.

Les masses des salaires grèvent le prix de revient de l'employeur : ce sont des charges sociales qui pèsent sur l'entreprise. Or, il est dans l'intérêt des travailleurs de ne pas ruiner cette dernière car sa prospérité économique supporte voire alimente le progrès social.

Sur le plan économique toujours, le chef d'entreprise exerce sans limite sa souveraineté vis-à-vis de l'entreprise. Le droit marocain lui reconnaît une entière propriété sur celle-ci. Il en résulte qu'il peut la diriger comme il le désire en invoquant son pouvoir de direction. Il peut supprimer des emplois quand bon lui semble en invoquant par exemple des causes conjoncturelles ou structurelles. En d'autres termes, rien ne l'interdit de prononcer des licenciements massifs pour motifs économiques. Le droit du travail avec les principes protecteurs qu'il comporte restent trop sensibles aux périodes de crise.

2/ Les limites politiques :

Le droit du travail est étroitement lié aux systèmes politiques. C'est son reflet. Ainsi, la reconnaissance juridique du droit de grève et le recours à celui-ci implique naturellement l'usage par les travailleurs d'une liberté qu'aucun régime policier ou autoritaire ne peut tolérer. L'acceptation des conflits sociaux dans un pays signifie avant tout que celui-ci opte pour la démocratie. C'est plutôt un signe de bonne santé puisque par le biais de ces grèves les salariés ne cherchent qu'à exprimer leurs opinions. On peut donc dire que les droits sociaux, la place des travailleurs que ce soit dans l'entreprise ou bien au sein de la société est aujourd'hui une affaire d'état. Les pouvoirs publics mènent leur politique dans la plupart des cas par le droit du travail. Les réussites réalisées ou les défaites subies en dépendent largement. De même, il n'est pas exclu que les tensions sociales ne sont pas sans incidences sur la vie politique. Bien au contraire, elles sont susceptibles de l'emporter.

Sur un autre plan, cette discipline touche une série de libertés fondamentales qui forment une partie importante des droits de l'homme. Elle cherche entre autres à garantir la lutte contre la discrimination en matière d'emploi notamment celle qui se fonde sur la race, le sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique etc....

II Contexte juridique du droit du travail

Pour mieux cerner la spécificité de cette discipline, il importe de la situer d'abord dans son système juridique avant de dégager, ensuite, ses principales particularités.

A- La place du droit du travail dans son système juridique

Le droit du travail occupe une place autonome dans le système juridique. Il constitue un élément de cet ensemble ayant des mécanismes et des règles qui lui sont propres. Toutefois cette autonomie n'est pas absolue. Elle connaît tout de même quelques limites.

1/ L'autonomie du droit du travail

Cette autonomie se manifeste au moins dans trois domaines essentiels : Dans les sources, dans la technique et enfin dans le champ d'application.

a) Dans les sources

Il s'agit bien entendu des sources juridiques spécifiques évoquées précédemment. Ce sont les conventions collectives, le règlement intérieur et le contrat de travail. Aucune discipline juridique n'utilise ces concepts en tant que sources. Elles appartiennent exclusivement au droit du travail et lui offrent une coloration fait à fait particulière. Le droit marocain, ne leur accorde qu'une place dérisoire. Cela tient essentiellement aux causes suivantes : La pratique des conventions ou des négociations collectives n'est pas favorablement accueillie. Le nombre des conventions conclus entre partenaires sociaux reste insignifiant. Le processus de la négociation est, certes, déclenché mais les résultats enregistrés sont loin d'assurer une véritable paix sociale. Concernant le règlement intérieur, souvent on se borne à reproduire les clauses du statut type, statut qui ne manque d'être archaïque et inadapté. Le contrat de travail, quant à lui, n'a jamais été une source parfaite même dans les pays ayant une tradition industrielle. Nous avons déjà souligné les causes de son déclin.

b) Dans la technique

Le droit du travail détient évidemment ses propres techniques. Celles-ci sont très marquées par rapport à celles du droit civil. Sur ce plan ces deux matières connaissent de grands écarts. C'est ainsi que le droit civil qui a depuis longtemps fait preuve d'une importante stabilité est qualifié par certains de « droit réactionnaire », alors que le droit du travail qui se trouve toujours en constante évolution, qui subit le poids des transformations technologiques est dénommé « droit progressiste ».

Le droit civil du, moins en théorie, est le droit de l'autonomie de la volonté, de l'égalité des parties, il se réfère à l'équilibre des intérêts des contractants afin que les transactions économiques s'épanouissent. L'ors qu'on dit que la volonté est autonome, on sous entend qu'elle est indépendante, qu'elle crée à elle seule des contrats avec tous les effets qui en résultent. Le droit du travail ignore ces concepts. Il est tout à fait inégalitaire. Le contrat liant employeur et salarié est bel et bien un contrat d'adhésion qui ne laisse aucune place au principe de l'autonomie de la volonté. D'ailleurs toutes les lois sociales sont faites pour adoucir les effets d'une telle inégalité.

Par ailleurs d'autres points de divergence viennent creuser davantage le fossé entre eux. Parmi lesquels on note :

En premier lieu, le droit du travail connaît une atteinte fondamentale à l'effet relatif des contrats.

C'est un principe défini par le D.O.C dans son article 228 comme suite : « les obligations n'engagent que ceux qui ont été parties à l'acte : elle ne nuisent point aux tiers et elle ne leur profitent que dans les cas exprimés par la loi ». Dans une vision simpliste, c'est une règle en vertu de laquelle les contrats ne peuvent produire des effets qu'entre les parties. Or, en droit du travail un tel principe est vidé de son contenu. Ainsi une convention collective qui constitue un accord est susceptible d'engager des travailleurs qui n'avaient pas été représentés par leur syndicat signataire le jour de la conclusion de celle-ci. De même, un employeur qui se substitue à un autre par le jeu d'une cession est tenu de respecter les obligations contractées par son prédécesseur.

En second lieu, la responsabilité civile est la pierre angulaire dans cette comparaison. Traditionnellement elle était obligatoirement fondée sur l'idée de faute. Il existe, à cet égard dans le D.O.C un principe général qui veut que l'on soit responsable des dommages que l'on cause par sa faute en vertu des articles 77 et 78.

L'article 845 al 3 D.O.C vise la responsabilité des commettants c'est -à-dire des employeurs. Ceux-ci sont responsables non seulement du dommage que l'on cause par leur propre fait mais encore de celui qui est causé par le fait de leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils sont employés. En d'autres termes, c'est la responsabilité sans faute qui est à la charge des employeurs. Ces derniers ne peuvent s'exonérer en prouvant justement qu'ils n'ont pas commis de faute. La présomption est donc irréfragable. A cet égard, trois justifications avaient été avancées en doctrine.

Première justification : L'idée de risque.

Aux termes de cette idée, lorsque l'employeur développe son activité, il multiplie parallèlement les risques pour le salarié. Ce risque n'est rien d'autre que la contrepartie du profit. Un adage avance encore dans ce sens que « celui qui profite doit supporter les charges ».

Deuxième justification : La représentation.

En exécutant ses tâches et en commettant une faute, le travailleur ne fait que représenter son employeur. On va être alors devant une situation très originale puisque la faute de l'un devient celle de l'autre. Or, il n'y a pas de fautes par procuration. Il va de soi que cette dernière a pour objet l'accomplissement d'un « acte licite ».

En fait cette argumentation témoigne, à notre sens, d'une grande faiblesse car la représentation ici dans cette conception serait nulle et non avenue. La raison tient à l'application d'un principe fondamental d'après lequel « nul ne plaide par procureur ».

Troisième justification : La responsabilité garantie.

En réalité, le commettant est moins responsable que garant la solvabilité du préposé. L'idée de garantie s'impose dans le but de protéger les intérêts de la victime. Et l'absence de faute, la victime risquerait de ne pas être indemnisée par personne puisque le préposé justement est insolvable.

c) Dans le champ d'application :

Le droit du travail est un droit spécial, c'est-à-dire un droit d'exception puisque ses sujets sont bien particuliers : ce ne sont que des salariés lato sensu. Toute personne qui n'appartient pas à cette

catégorie échappe à son emprise. Aussi l'application à laquelle on fait allusion ici leur confrère des prérogatives très favorables par rapport aux autres sujets de droit.

2/ Les limites à l'autonomie

D'abord par rapport au droit privé :

Certes, le droit du travail a acquis son indépendance. Des codifications lui sont propres mais il reste malgré tout régi par les principes civilistes. C'est dire que le droit civil s'applique là où une disposition spéciale est absente. Le contrat de travail est toujours considéré comme un contrat synallagmatique qui impose à chacune des parties des obligations et leur confrère des droits. Dans la même optique, cette discipline entretient des liens très étroits avec le droit commercial. Les structures de l'entreprise ne sont pas dissociées du droit des sociétés. La liquidation des biens ou le règlement judiciaire et d'une façon générale la faillite intéresse directement les salariés. Il va de soi que les difficultés que l'entreprise pourrait faire l'objet entraînent des incidences néfastes sur la stabilité de l'emploi. Le spectre du licenciement pour motif économique est à craindre. Par ailleurs certains travailleurs sont reconnus comme étant des auxiliaires de commerce. Ils ont ainsi une double qualité. Ce sont les V.R.P.

Ensuite par rapport au droit public.

L'intervention normative de l'état dans les relations du travail, les autorisations administratives délivrées par les walis et les gouverneurs pour décider de fermer une entreprise ou pour prononcer un licenciement collectif, les contrôles effectués par les inspecteurs du travail, les arrêts d'extension pris par le ministre de l'emploi en matière des conventions collectives, l'aspect institutionnel de cette discipline affirment clairement que cette dernière n'est pas à l'écart du droit public. Bien au contraire, elle constitue son complément indispensable. D'autres part il existe des travailleurs du secteur public. Ceux-ci détiennent un statut qui n'est pas très différent de celui de leurs homologues du secteur privé. Les revendications qu'ils formulent, de temps à autre, intéressent évidemment l'état. Cela favoriserait l'assise du droit public au sein du droit du travail. De ce qui précède, il s'ensuit que le droit du travail chevauche le droit privé et le droit public.

B- Les particularités tenant à l'application du droit du travail

Ces particularités ont trait à ses caractères impératif et répressif. Son efficacité s'avère très réduite. On évoque ici le problème de son ineffectivité.

1/ Caractères impératif et répressif du droit du travail

a) Le droit du travail est un droit impératif

Une règle juridique, par définition, est impérative c'est dire qu'elle « a une force contraignante ». Autrement dit, elle est obligatoire. Les parties ne peuvent se soustraire de son champ d'application. C'est ainsi que tout le droit du travail se compose d'un ensemble de prescriptions ayant un caractère exécutoire et qui forment ce qu'on appelle l'ordre public social. Ces lois se sont vues reconnaître le caractère de « lois de police ». Elles sont généralement d'application immédiate. De même, il n'y a pas de lois de travail interprétatives ou supplétives. Toutefois, le caractère supplétif peut subir ici une importante dérogation. Les parties ne peuvent écarter l'application d'une règle sociale que lorsqu'elle conviendrait de mettre une autre-plus avantageuse- à sa place. L'institution d'une loi favorisant ainsi le travailleur trouve sa raison d'être dans « le principe du maintien des avantages acquis ».

b) Le droit du travail, un droit répressif

Historiquement, le droit pénal était un instrument de répression contre les salariés. Dans beaucoup de pays occidentaux les grèves étaient interdites. Elles étaient même passibles de sanctions pénales. En France on évoquait « les délits de coalition » ou « l'entrave à la liberté du travail ».

Plus tard, le droit pénal devient un instrument pour renforcer le respect des droits des travailleurs. Plusieurs infractions et sanctions sillonnent le droit du travail. Ceci dit que la sanction pénale joue un rôle très important chaque fois que l'employeur porte atteinte à la législation en vigueur. Emprisonnement et amendes vont de paire. Ils sont indissociables. La jurisprudence criminelle occupe une source appréciable parmi les autres. De là, une discipline nouvelle s'efforce d'obtenir son autonomie et qui se préoccupe de ces incriminations : c'est le droit pénal du travail.

2/ L'efficacité limitée du droit du travail ou l'ineffectivité de celui-ci

Le droit du travail est ineffectif car son application se heurte à plusieurs obstacles. De ce fait, la finalité qu'il espère atteindre reste simplement théorique. En réalité trois principales causes sont à l'origine de cette ineffectivité : législatives, judiciaires et administratives.

a) Les causes législatives

Curieusement, Ces causes sont prévues et organisées par le législateur lui même. Beaucoup de lois limitent leur champ d'application en exigeant un certain effectif dans l'entreprise. Elles participent à leur propre neutralisation. Ce sont des « lois du nombre ». A titre d'exemple, en droit français les lois instituent les comités d'entreprise ou les comités d'hygiène et de sécurité à partir du moment où l'entreprise comporte 50 salariés.

Au Maroc, pour mettre en place les représentants du personnel il faut un effectif de 10 salariés. A défaut de dahir réglementant cette institution ne serait pas applicable. Egalement, on peut évoquer les fameuses chambres d'allaitement (50 travailleuses) , le droit de grève etc.... D'autre part, il faut souligner que les sanctions pénales sont insignifiantes. Le montant des amendes éventuellement infligé est tout à fait dérisoire. L'emprisonnement n'est jamais prononcé. Il est même inconcevable. C'est pourquoi la répression telle qu'elle est instituée par le législateur ne peut ni dissuader ni réprimer. On retient donc à ce sujet une faille très importante à savoir le caractère dérisoire et insignifiant de la sanction.

Quelques textes se relèvent parfois en désuétudes, lacunaires, contradictoires ou trop compliqués. Ils sont dans certains cas combinés avec d'autres normes préexistantes notamment celles de droit civil.

b) Les causes judiciaires

Depuis la réforme judiciaire de 1974 les litiges sociaux qui étaient autrefois portés devant des juridictions d'exception vont désormais être soumis aux tribunaux ordinaires. En l'occurrence, devant la section sociale du tribunal de première instance. Ce passage, à notre avis, présente de graves incidences dans le cadre de la garantie des droits des salariés et surtout sur le plan de la paix sociale. Il va de soi que la présence d'une juridiction spéciale permettra de protéger et de renforcer les acquis. Les règles d'organisation, de compétence et de procédure soulageront sans aucun doute la cause des salariés. En dehors de cette remarque, il faut dire que beaucoup de travailleurs éprouvent de grandes difficultés pour faire prévaloir leurs droits en justice. Celles ci ont trait aux preuves, à l'ignorance de la loi et d'une façon générale à leur qualité de subordonnés.

c) Les causes administratives

L'administration est appelée à jouer un rôle déterminant en la matière notamment par le biais des agents chargés de l'inspection du travail. La mission générale de contrôle qui leur appartient souffre de plusieurs anomalies. Leur devoir revient à veiller à l'application de la loi dans l'entreprise et à constater les infractions qui sont commises. Ils sont également habilités à arbitrer les conflits... Or, cette mission suppose une série de moyens, l'inspecteur, dans l'état actuel des choses, a-t-il justement les moyens pour l'accomplir ?

Première Partie : Conditions d'exécution du travail

L'exécution du travail implique de la part des parties l'existence d'un rapport contractuel et conventionnel et ce avant de passer à l'accomplissement effectif de leur relation.

C'est dire que cette partie sera articulée sur deux titres d'une importance capitale à savoir :

- Le rapport contractuel et conventionnel.
- La relation de travail.

Titre I : Le rapport contractuel

Bien que des textes multiples, marqués du signe « impératif de l'ordre public », ont progressivement vidé le contrat de travail de son contenu en le faisant échapper au principe de l'autonomie de la volonté, celui-ci continue à être la source normale et quasi exclusive de la détermination du statut individuel de chaque salarié. Baptisé jadis « louage de service » étant donné que le travailleur donnait à bail ses services, et l'employeur jouant le rôle de locataire, lui verse un loyer sous forme de salaire. Cette conception héritée de la tradition Romaine, est transposée dans le DOC puisque l'article 723 énonce que « le louage de service ou de travail est un contrat par lequel l'une des parties s'engage, moyennant un prix que l'autre partie s'oblige à lui payer, à fournir à cette dernière ses services personnels pour un certain temps ou à accomplir un fait déterminé. Ceci dit que le nouveau code du travail n'a pas donné de définition à ce contrat. Il s'est simplement contenté d'exposer les règles relatives à la période d'essai, à sa conclusion aux obligations des parties, à la caution, à la suspension enfin à la rupture. L'étude de ce contrat reste dominée par un régime juridique original le faisant échapper au droit commun des obligations. C'est dire que celui-ci se caractérise par ses propres règles se situant sur les plans suivants :

- Notion, suspension et modification du contrat de travail
- Rupture du contrat de travail

Chapitre I : Notion, suspension et modification du contrat de travail

Il convient d'envisager successivement chaque question dans une section à part

Section I : Notion du contrat de travail

Selon la doctrine et la jurisprudence, le contrat de travail est une convention par laquelle une personne (salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre (employeur), sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

La prestation de travail peut être manuelle ou intellectuelle. La rémunération ou salaire est indispensable pour qu'il y ait contrat de travail. Elle peut être versée en espèces ou revêtir la forme d'avantages en nature, en partie ou même en totalité. Le lien de subordination est un élément spécifique du contrat de travail, qui permet de le distinguer d'autres contrats : mandat, contrat d'entreprise ou de société.

I Conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun qui peut être constaté dans les formes qu'il convient par les parties contractantes qui veulent l'adopter. Il y a donc lieu de se reporter au régime contractuel de droit commun, tel qu'il est défini au D.O.C. Aux termes de celui-ci quatre conditions sont requises pour la validité d'une convention : le consentement, la capacité des parties, un objet certain qui forme la matière de l'engagement, et une cause licite.

A- Le consentement des parties.

Il peut être donné par écrit ou verbalement, ou résulter seulement d'un accord tacite comme c'est le cas lors de la continuation de relations de travail. Cependant, le contrat à durée déterminée doit être nécessairement écrit. A défaut d'écrit, un contrat de travail est présumé à durée indéterminée. La volonté réelle de contracter doit avoir été exercée librement, c'est -à-dire sans être entachée, sous peine de nullité du contrat, d'un vice du consentement erreur dol ou violence.

B- La capacité des parties.

Bien que le contrat de travail soit valable, les parties doivent avoir la capacité de s'obliger (art 25 DOC). Le problème qui se pose est de savoir si les contrats conclus par les incapables peuvent être valables. Cela concerne le cas du salarié mineur et celui de la femme mariée.

1°/ Le salarié mineur

Celui-ci ne peut être admis à travailler avant l'âge de 15 ans (article 143 du code. Cette interdiction est en principe absolue. Avant cet âge il est soumis à l'obligation scolaire. Il a toujours été considéré que le fait de faire travailler des enfants de bas âge constitue une atteinte aux générations futures. Par conséquent, avant 15 ans aucun contrat ne peut être conclu ni par le mineur ni par son représentant légal. De son côté l'article 150 vient renforcer des pénalités lorsqu'on fait travailler des enfants n'ayant pas 15 ans. Aussi l'article 145 vient de porter l'âge à 18 ans au lieu de 15 ans pour les jeunes travailleurs des théâtres ou cirques.

2°/ la femme mariée

L'article 9 prévoit le droit de la femme de conclure le contrat de travail sans, bien entendu, le consentement de son mari. C'est une liberté totale qui lui permet d'exercer une profession. Toutefois

d'après l'article 172 la femme peut exercer le travail de nuit compte tenu de son état de santé et de situation sociale.

C- L'objet et la cause du contrat.

Le contrat de travail ne peut avoir pour objet l'exercice d'une activité contraire à l'ordre, à la morale et aux bonnes mœurs ; il en serait ainsi d'un emploi dans une maison de tolérance. Il ne peut également contenir des clauses contraires à l'ordre public: serait annulée par exemple une clause de non- affiliation syndicale, ou fixant un salaire inférieur au SMIG.

D- Les formes et la preuve du contrat.

Le législateur laisse l'entière liberté aux parties quant à la forme du contrat. Il peut donc être écrit ou verbal. La preuve du contrat de travail verbal peut présenter quelques difficultés.

En effet, conformément au droit commun des contrat, qui est ici applicable, la preuve peut être faite par tous moyens lorsque le contrat porte sur une somme n'excédant pas 250 DH. Pour une somme supérieure, ce qui est en la matière la majorité des cas, le contrat devrait en principe être prouvé au moyen d'un écrit ou au moins d'un commencement de preuve par écrit, tel qu'un bulletin de paye ou un certificat de travail.

II Durée et différents types de contrat de travail.

Le code prévoit la réglementation de plusieurs contrats. Il a retenu ceux qui sont les plus répandus :

- Le contrat à essai.
- Le contrat à durée indéterminée
- Le contrat à durée déterminée
- Le contrat pour un travail déterminée.

A- Le contrat à essai.

L'intérêt de ce contrat est incontestable. L'employeur peut apprécier la compétence du travailleur. Celui-ci peut juger si l'emploi lui convient. Si le travail lui convient.

L'article 13 régit cette période de cette manière. Lorsque le salarié est à l'essai au moins pendant une semaine il n'y a lieu de rompre cette période qu'après avoir octroyé au salarié l'un des deux préavis suit à moins qu'il ne commette une faute grave.

2 j avant la rupture si le salarié appartient à la catégorie de ceux qui sont payés au jour par semaine ou chaque quinzaine.

8 j avant la rupture s'il est mensualisé. Le préavis ne peut avoir une durée inférieure à 8 jours.

S'agissant d'un contrat à durée indéterminée, cette période est ainsi fixée (art. 14).

- 3 mois pour les cadres et assimilés
- Un mois et demi pour le personnel
- 15 jours pour les travailleurs

Cette période peut être renouvelable une seule fois.

Concernant le contrat à durée déterminée, cette période ne peut dépasser 1 seul jour pour chaque semaine et ce dans la limite de 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure à 6 mois.

B- Le contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée est le plus fréquent dans la pratique. Aucune limitation de durée n'est fixée par les parties. Il prend fin dès que l'une d'entre elles en demande la résiliation.

Ces règles sont essentiellement destinées à tempérer le caractère brutal et arbitraire de la rupture. Un contrat est présumé à durée indéterminée dès lors qu'il ne résulte d'aucun écrit.

C- Le contrat à durée déterminée.

Le contrat à durée déterminée est un contrat dans lequel un terme est stipulé. Celui-ci résulte d'un événement futur, certain ayant une date précise connu d'avance par le salarié. C'est la prévision de l'échéance qui permet de le distinguer du contrat à durée indéterminée. Il a bénéficié d'une réglementation plus ou moins importante dans cette nouvelle législation.

a) Dans quels cas peut-on recourir au contrat de travail à durée déterminée ? D'après l'article 16 il existe trois cas :

- Remplacement d'un salarié à la place d'un autre lorsque le contrat de ce dernier se trouve suspendu. La suspension ne doit pas être le fait d'une grève. Ceci est logique sinon elle viendrait enlever ce droit de son contenu.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise il peut s'agir d'une commande exceptionnelle, des travaux urgents par exemple.
- Emploi saisonniers (ex. Agriculture, tourisme ...)

On peut également recourir à ce contrat dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels qui seront déterminés par décret après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ou bien en vertu d'une convention collective.

b) La durée maximale du contrat à durée déterminée

Il est de principe que le code n'a pas prévu de durée sauf dans deux hypothèses.

- Les secteurs non agricoles lorsqu'il y a création d'entreprise ou ouverture d'un établissement nouveau à l'intérieur de l'entreprise. Alors, on peut conclure un CDD pour une période n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. C'il est reconduit il deviendra un contrat à durée indéterminée.

Dans le secteur agricole, on peut conclure un CDD pour une période de 6 mois renouvelable. La période du contrat ne doit pas être supérieure à 2 années sinon il devient à durée indéterminée.

D- Le contrat pour accomplir un travail déterminé (CTD)

C'est un contrat de type nouveau que l'article 16 prévoit. C'est un contrat mixte ou à cheval entre un contrat à durée indéterminée et à durée déterminée. Il s'apparente à un contrat pour une tâche occasionnelle précise et non durable et pour une durée limitée. Par conséquent la date d'échéance n'est pas fixée de date à date.

On peut songer aux travaux dans un chantier (Route, Immeuble, mosquée ...) à la construction d'un barrage etc...

III Les obligations résultant du contrat de travail.

Le contrat du travail met à la charge des deux parties en certain membre d'obligations et ce dans les articles 20 et s.

A- Les obligations qui sont à la charge du salarié.

Quoique le code ne se réfère pas expressément à ce que le salarié doit être capable d'exécuter le travail qui fait l'objet du contrat, cela va de soi car l'insuffisance professionnelle constitue, bel et bien, une cause légitime du licenciement.

L'article 20 énonce que le salarié est responsable dans le cadre de son travail de ses actes, de ses négligences ou du manque de diligence. Il doit également respecter les ordres de son employeur et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, du contrat de travail, des conventions collectives ou du règlement intérieur. De même, il doit soumis aux règles d'éthique relatives à la profession. Il s'agit en l'occurrence ce qu'on appelle couramment « obligation de fidélité ».

Concernant le matériel qui lui est confié pour l'exécution du travail l'article 22 dispose qu'il doit veiller sur le matériel et de le remettre après le travail dont il a la charge. En cas de perte ou de détérioration il en demeure responsable a moins qu'il preuve l'existence d'un cas fortuit ou d'une force majeure.

Aussi, en cas de changement de résidence il est tenu de prévenir l'employeur en lui indiquant sa nouvelle adresse soit en main propre soit à l'aide d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

De sa part l'article 23 lui donne le droit de bénéficier du programme de lutte contre l'analphabétisme et de la formation continue.

Remarquons que le code n'a pas prévu toutes les obligations qui pèsent sur lui. Il va de soi d'autres sont à signaler et résultent soit du contrat de travail soit du règlement intérieur, soit de la convention collective. On peut invoquer dans ce sens :

- Certes, il ne peut refuser d'exécuter les tâches entrant dans son emploi.
- Il doit respecter le temps de travail notamment les horaires en vigueur dans l'entreprise. Le non-respect de la durée constitue une faute grave légitime le licenciement surtout en cas de retards répétées.

Ne pas exécuter le travail pour son compte personnel.

B- Les obligations à la charge de l'employeurs.

A prévoir l'employer dans la nouvelle législation est tenu au respect des règles légales, conventionnelle et du règlement intérieur car plusieurs textes sont susceptibles d'engager sa responsabilité pénale.

Classiquement, il doit procurer le travail convenu et payer le salarié accordé.

L'article 24 indique qu'il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les salariés leur santé et leur dignité lorsqu'ils accomplissent le travail sous ses ordres. Il doit veiller sur le respect de la bonne conduite et des bonnes mœurs et sur l'établissement la discipline dans l'entreprise.

Il doit informer ses salariés par écrit, lors de leur recrutement sur un certain nombre de sujet (voir supra).

Outre ces obligation, il doit délivrer une carte de travail qui comporte toutes les indications qui seront déterminées par décret. Cette carte est renouvelable chaque fois qu'un changement dans sa qualité professionnelle survient ou dans le montant de salaire.

Section II : Suspension du contrat de travail

I Les cas de suspension

Au cours des relations de travail, des circonstances exceptionnelles sont susceptibles de suspendre provisoirement l'exécution du contrat de travail, sans pour autant entraîner sa rupture. Dans ce cas, le contrat subsiste, mais chacune des parties est dégagée des obligations liées à son exécution. Ainsi, le salarié est dispensé d'exécuter le travail convenu, tandis que l'employeur n'a plus, sauf exception, à lui verser un salaire pendant toute la durée de la suspension.

L'article 32 prévoit 7 cas :

- Service militaire obligatoire
- Absence du salarié pour cause de maladie
- Maternité
- Incapacité temporaire suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle
- Absence du salarié soit pour convenance personnelle soit pour mandat électoral
- Grève
- Fermeture légale de l'entreprise d'une manière temporaire

A/ Le service militaire

Le travailleur appelé à effectuer son service militaire légal a droit à la suspension de son contrat de travail sous un régime spécial.

C'est ainsi que son contrat de travail sera rompu et au moment de sa libération il n'a droit à l'intégration qu'à la condition de demander à son employeur au plus tard le mois qui suit sa libération. Et lorsqu'il intègre son poste, il va bénéficier de tous les avantages acquis avant son départ. Ces dispositions sont prévues dans l'article 510 du code

B/ Absence du salarié pour cause de maladie de courte durée

Dans l'intérêt évident du salarié, mais aussi de l'entreprise qui conserve à sa disposition le travailleur, la maladie provoque du moins lorsqu'elle est de courte durée une simple suspension du contrat. Le salarié malade doit immédiatement prévenir l'employeur de la maladie et ce par l'envoi d'un certificat médical dans les délais prescrits par le règlement intérieur ou la convention collective (48 h) article 271.

De son côté l'article 272 énonce que l'employeur peut considérer le travailleur comme étant démissionnaire lorsque son absence pour une maladie non professionnelle est supérieure à 180 jours continus durant une période de 365 jours ou bien lorsque le travailleur devient inapte à exercer ses fonctions.

C/ La maternité

Le législateur marocain a pris des mesures particulières en vue de protéger les femmes enceintes. Ainsi la femme a le droit de suspendre son contrat pendant 14 semaines (art 152). La suspension prend effet 7 semaines avant la date probable de l'accouchement et se termine 7 semaines après l'accouchement. Au cas où sur la base d'un certificat médical la maternité présente des complications

pathologiques, cette période de suspension peut être prolongée tant que dure cette situation et ce dans la limite de 8 semaines avant l'accouchement et 14 semaines après l'accouchement (art.154).

Lorsque la naissance est prématurée il appartient à la femme concernée d'envoyer à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception lui faisant savoir les causes de son absence et la date probable de la reprise du travail (art. 155).

La femme est en droit de ne pas reprendre son travail après 7 s ou 14 s pour éduquer son enfant à condition d'avertir son employeur dans un délai de 15 j de la fin du congé de maternité. Dans ce cas la période de suspension ne doit pas dépasser 90 j. A la suite de la reprise du travail elle bénéficie de tous les droits acquis avant la maternité.

D/ Incapacité temporaire suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle

C'est une cause de suspension du contrat nouvellement introduite par le code. Toutefois elle soulève plusieurs interrogations relative à sa durée pour faire prévaloir la suspension et non la rupture. Nous pensons que le décret d'application en la matière apportera les précisions attendues.

E/ absence du salarié soit pour convenance personnelle soit pour mandat électoral.

Ce sont deux cas bien réglementés dans le chapitre consacré aux absences.

F/ La grève

Cette question présente au Maroc une difficulté particulière en raison des textes régissant cette matière. La constitution prévoit que le droit de grève demeure garanti. Une loi organique fixera les conditions et les formes dans lesquelles elle peut s'exercer.

En effet cette loi n'est jamais intervenue, ce qui laisse des incertitudes en la matière. Ainsi deux questions se posent encore :

- Le droit de grève reconnu sans équivoque au secteur privé s'étend-il au secteur public ?
- Quels sont les critères de légitimité relatifs à la grève ?

En tout état de cause, la grève constitue une cause de suspension du contrat de travail sauf faute lourde du salarié. A ce niveau elle implique trois éléments essentiels :

- D'abord la cessation du travail.
- Ensuite la cessation en question doit être collective et concertée.
- Enfin, la grève implique une revendication professionnelle.

G/ Fermeture légale de l'entreprise d'une manière temporaire.

Nombreux sont les cas de fermeture légale à titre temporaire. On peut citer celui qui est prévu dans l'article 247.

Section III Modification du contrat de travail

Plusieurs circonstances peuvent modifier au cours des relations de travail les conditions qui existaient lors de la conclusion du contrat. Se pose alors le problème de savoir dans quelle mesure ces modifications entraînent le maintien du contrat de travail.

A- La modification liée aux changements de la situation juridique de l'employeur.

La situation juridique de l'employeur est modifiée lorsqu'une même entreprise continue à fonctionner avec un nouveau propriétaire, ou sous une direction nouvelle, par la suite notamment d'une vente, d'une fusion, d'une mise en société, d'une transformation des fonds, ou de la continuation d'exploitation après une faillite. Dans de telles circonstances, il est expressément prévu par l'article 19 du code qui se substitue à l'article 754 DOC que les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et personnel de l'entreprise. Ce qui veut dire que le salarié est attaché à l'entreprise et non à la personne de l'employeur qui l'a engagé.

Ainsi vis-à-vis du nouvel employeur, la situation des salariés reste inchangée. Ils conservent les droits et obligations qui étaient les leurs antérieurement à la modification juridique de l'employeur. Dans l'hypothèse où il licencie, le nouvel employeur est tenu de prendre en compte l'ancienneté totale du salarié dans le calcul des indemnités et des congés payés. L'ancien employeur, quant à lui, garde le droit de licencier un salarié jusqu'à ce qu'intervienne le changement dans la direction de l'entreprise. Il y aurait cependant un abus de sa part si une collusion avec le nouvel employeur était prouvée dans le but de priver le salarié licencié du maintien du contrat de travail sous la nouvelle direction. Le salarié, de son côté, doit accepter de poursuivre son activité sous l'autorité du nouvel employeur, même s'il n'a pas été averti par l'ancien employeur de la modification intervenant dans l'entreprise.

Il y a lieu de noter, enfin, que le principe du maintien des contrats en cours ne s'applique plus si la modification de la situation juridique de l'employeur s'accompagne d'un changement d'activité de l'entreprise.

B- Les modifications des conditions de travail du salarié

1/ La modification des conditions d'exercice de travail.

De manière générale, le changement d'horaire dans l'entreprise, n'est pas considéré comme affectant un élément essentiel du contrat de travail. Cette modification prend cependant un caractère essentiel lorsqu'elle entraîne également un changement dans le mode de travail, ou même dans la qualification du salarié.

Lorsque la modification porte sur une mutation à une fonction ou un poste différent, le salarié peut, à bon droit, la refuser si elle correspond en fait à une diminution d'autorité ou de prestige susceptible de provoquer à son insu un préjudice moral. La solution est encore plus nette si la mutation portant sur la qualification ou la rémunération équivaut à une rétrogradation. Il s'agit bien là d'éléments essentiels du contrat. Le salarié peut donc refuser la mutation et, s'il est licencié, demander une indemnité pour rupture abusive.

2/ La modification du lieu de travail.

Cette modification peut intervenir dans deux circonstances distinctes. Elle peut résulter soit d'une mutation du salarié dans un autre établissement, soit du transfert de l'entreprise en un autre lieu, dans le cadre d'une opération de décentralisation par exemple. Dans l'un et l'autre cas, deux hypothèses sont à envisager. Si à la suite de sa mutation ou du transfert de l'entreprise, le salarié est dans l'obligation de changer de résidence, on considère que la modification porte sur un élément essentiel du contrat. En conséquence, son refus sera analysé comme un licenciement. Une exception

est faite à ce principe lorsque la mobilité du personnel correspond à un usage de la profession, comme c'est le cas par exemple dans les établissements bancaires.

Si, à l'inverse, la modification du lieu de travail n'entraîne pas un changement de résidence pour le salarié, les conséquences de la modification s'apprécient en fonction de l'importance du déplacement imposé par l'employeur et du préjudice causé au salarié ; ainsi la rupture sera à l'initiative de l'employeur si le déplacement entraîne un surcroît de fatigue pour le salarié en raison de l'allongement notable du trajet, le refus du salarié le contraindra à démissionner. Ces règles cessent de s'appliquer de manière aussi impérative lorsque les possibilités de déplacement ou le transfert pour nécessités de service sont prévues par le contrat de travail ou dans les conventions collectives.

Chapitre II : La rupture du contrat de travail

La perte de l'emploi constitue avec les accidents du travail et les maladies professionnelles le risque le plus grave encouru par le salarié. D'où recherche d'une protection qui ne va pas cependant jusqu'à l'appropriation de l'emploi. On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée dit le D.O.C. De même la rupture du contrat facilite la mobilité de la main d'œuvre.

Le contrat à durée indéterminée peut prendre fin soit par l'initiative de l'employeur et dans ce cas on serait en présence du licenciement, soit par la décision du salarié et l'on parle de démission. D'après l'article 24 du code le contrat à durée indéterminée peut être rompu par la volonté de l'employeur sous certaines conditions.

S'agissant de la rupture de celui-ci du fait du salarié par le biais de la démission ; celle-ci doit être approuvée par les instances compétentes....

Section I : Le licenciement

Comme tout contrat à durée indéterminée, le contrat de travail peut cesser par la volonté de l'une des parties. Ceci tient à deux raisons.

Par conséquent les engagements perpétuels sont interdits. D'autre part il y a lieu de faciliter la mobilité de la main d'œuvre. La liberté de travail ne peut être assimilée à une sorte d'esclavage. D'où mise en place d'une procédure spéciale selon que le licenciement est individuel ou collectif.

I- Le licenciement individuel.

A/ Les règles de procédure

Trois régimes sont envisageables : régime normal, régime de la faute grave et licenciement abusif. Les règles de procédure diffèrent selon la nature de chacun de ces licenciements.

Les règles anciennes applicables à ce type de licenciement sont maintenues. L'article 43 prévoit un préavis ou délai congé. L'article 44 se réfère à la notification.

a) Le préavis ou le délai congé

On peut le définir comme étant le laps de temps qui se situe entre la date de notification du licenciement et celle de la rupture effective de celui-ci. Cette formalité est d'une extrême importance car elle a pour but d'adoucir la colère d'un travailleur qui se trouve ainsi privé de son emploi et par conséquent de ses moyens de subsistance. C'est à dire que le renvoi du salarié au mépris de cette règle aggrave certainement son sort. Compte tenu de ce fait le législateur a prévu cette période afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi et surtout de lui éviter une brusque rupture.

Concernant la durée du délai congé l'article 43 se réfère expressément aux dispositions législatives ou réglementaires ou au contrat de travail ou à la convention collective. Toute convention prévoyant une durée inférieure à 8 j serait nulle et de nul effet à moins qu'il s'agisse d'un cas de force majeure.

Pour pouvoir octroyer ce préavis, le contrat doit être conclu à durée indéterminée ; le licenciement ne doit pas être motivé par une faute grave.

L'article 47 réglemente la situation des parties à cette époque. En principe elles sont soumises à toutes les obligations habituelles comme si rien ne s'était passé.

Toutefois le salarié bénéficie de quelques heures d'absence pour chercher un nouvel emploi à raison de 2h/j ; 8h/s ; 30h/mois. Ces heures sont considérées comme heures de travail effectif.

Si l'entreprise ou l'établissement est loin plus de 10Km de la ville régie en municipalité il a le droit de s'absenter 2 fois quatre heures successives par semaine. Donc soient 8 heures par semaines.

La fixation de ces heures doit faire l'objet d'un accord entre les parties. Une fois le nouvel emploi trouvé, le droit aux absences s'estompe.

Par ailleurs, il est à signaler que le préavis constitue un délai utile, c'est à dire qu'il peut être suspendu et non préfixe. Pour cela deux facteurs peuvent le suspendre. Ce sont :

- L'incapacité temporaire du travailleur suit à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.
- La femme qui se révèle médicalement enceinte.

Aussi le préavis a un caractère facultatif. L'employeur peut substituer à sa place une indemnité compensatrice dont le montant serait égal à la somme qu'il aurait perçue s'il était resté dans son poste.

b) Le régime de la faute grave ou licenciement disciplinaire

La faute peut être légère, grave ou lourde. Chacune d'entre elle entraîne des conséquences qui lui sont propres que ce soit sur le plan de la rupture du contrat ou bien sur le plan de l'indemnisation de celle-ci.

En tout état de cause, le législateur a prévu des cas de fautes graves imputables aussi bien à l'employeur qu'au salarié et une procédure spécifique.

*** Les cas de fautes graves**

D'après l'article 39 sont considérées comme faute grave les cas suivants :

- Commission d'un délit portant atteinte à la pudeur, à l'abus de confiance, aux bonnes mœurs et pour lequel un jugement définitif et privatif de liberté a été rendu.
- Divulgence d'un secret professionnel portant préjudice à l'entreprise.
- Commission des actes suivants dans l'entreprise (vol, abus de confiance, ivresse publique, drogue, cambriolage, diffamation refus d'exécuter un travail sans motif et entrant dans ses compétences.
- Absences répétées.
- Porter préjudice aux installations, matériels, matières premières.
- Non-respect des consignes notamment en matière d'hygiène et de sécurité. - Incitation à la débauche etc... remarquons que cette liste n'est pas limitative.

Pour sa part l'article 40 détermine à son tour les cas de fautes graves imputables à l'employeur. Ce sont :

- Les injures caractérisées
- Recours à la violence et atteinte à l'encontre du salarié. - Harcèlement sexuel
- Incitation à la débauche

Le salarié qui quitte son travail à cause de ces fautes est considéré comme étant licencié abusivement.

*** La procédure applicable**

C'est la procédure applicable à titre disciplinaire suite à une faute grave. La rupture se fait sans respecter le préavis et sans l'indemnisation et sans la réparation du préjudice. En revanche certaines formalités sont à respecter.

*** L'audition du salarié**

Avant la mise en œuvre du licenciement, le salarié doit avoir l'occasion de se défendre. Il doit être entendu par l'employeur ou son représentant en présence du délégué du personnel ou du représentant syndical de l'établissement.

Ces derniers sont choisis par le salarié en personne et ce dans un délai n'excédant pas 8 j de la date de la commission du fait reproché.

* La remise du P.V est la liste des sanctions au salarié un P.V est rédigé à ce sujet. Il doit être signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié. De même la décision de sanction indiquée dans l'article 37 est également remise à celui-ci en personne avec accusé de réception ou au moyen d'une lettre recommandée et ce dans un délai de 48h à partir de la date de la prise de décision de sanction.

*** L'invention de l'inspecteur du travail**

*** La preuve du motif valable.**

La charge de la preuve incombe à l'employeur tout comme lorsqu'il prétend que le salarié a quitté son emploi.

*** L'intervention de l'inspecteur de travail.**

En la matière celui-ci intervient soit au cas où l'une des parties refuse d'accomplir ou de compléter les règles de procédure soit pour recevoir la décision du licenciement ou de la démission.

*** La décision du licenciement**

Celle-ci doit contenir les motifs qui ont justifié cette prise de décision, la date de l'audition. Il doit assorti du P.V en question.

c) Le licenciement abusif

*** Notion du licenciement abusif**

Le code n'a pas défini la notion du licenciement abusif mais il se contente d'évoquer des cas d'espèce en guise d'illustration. Néanmoins on peut dire que c'est un licenciement qui est effectué avec l'intention de nuire. Il intervient en dehors des cas prévus par la loi. La doctrine Française avance qu'il s'agit d'une situation dans laquelle « le salarié fait devant le tribunal la preuve d'une intention malveillante ou d'une légèreté blâmable de la part de l'employeur ». En fait l'article 36 apporte

des précisions dans ce sens puisqu'il avance que les sanctions disciplinaires (en l'occurrence le licenciement) ne doivent pas être motivées par les causes suivantes :

- Appartenance syndicale ou l'exercice de la fonction du délégué syndical.
- Participation aux activités syndicales en dehors des heures de travail ou pendant celles-ci.
- Demande d'éligibilité pour les fonctions de délégué du personnel ou l'exercice de cette fonction ou le fait de l'avoir exercé auparavant.
- Dépôt d'une plainte contre l'employeur.
- La race, la couleur, le sexe, la situation de famille, conviction, opinion politique etc...

*** Sanctions du licenciement abusif**

Plusieurs sanctions sont prévues d'après l'article 59. Ce texte se réfère à la réparation qui est de trois sorte :

- Réparation de dommage
- Réparation du délai de préavis prévue aux articles 41 et 51.
- Réparation pour perte d'emploi.

Il est à noter que la réintégration n'a pas été évoquée. Le salarié n'a droit à ces réparation (notamment pour perte de l'emploi semble-t-il) comme il été indiqué à l'article 60 qui à la condition d'avoir le droit aux pensions vieillesse. Cette disposition est assez surprenante car elle ne fait que retarder son échéance.

*** La preuve du licenciement abusif**

En principe la charge de la preuve incombe au demandeur: Donc au salarié. Toutefois dans la pratique cette charge est généralement renversée et c'est l'employeur qui doit prouver que son congédiement n'était pas abusif. Le salarié est en droit de contester devant le tribunal les reproches qui lui sont adressées par l'employeur.

B/ La légitimité du licenciement ou les conditions de fond : l'exigence d'un motif valable.

Ce motif, aussi important soit il va freiner le recours au licenciement à la légère et offre à cette mesure toute sa légitimité. Elle protège en quelques sortes le salariés. Le législateur l'a cerné dans trois cas :

1°/ La capacité professionnelle :

Cela signifie que le salarié doit être apte professionnellement à exercer son travail. Il s'agit là d'un élément substantiel du contrat et à ce sujet l'employeur est seul juge pour l'apprécier. C'est compte tenu de ses compétences, de son savoir-faire qu'il est recruté si non on ne peut pas retenir un candidat pour un poste auquel il est en décalage.

2°/ La conduite du salarié :

Le contrat de travail place le salarié dans un état de subordination. Par conséquent il est astreint à tenir une bonne conduite dans l'entreprise. Le manquement aux règles de discipline l'exposerait aux sanctions tel que le licenciement.

3°/ Nécessité du fonctionnement de l'entreprise :

L'employeur responsable du bon fonctionnement de l'entreprise est tenu à faire appliquer la rigueur et à éviter le gaspillage du capital humain. Au cas les nécessités de l'entreprise ainsi l'exigent, il ne tarde pas à licencier un ou plusieurs salariés.

C/ L'apurement de la situation à la suite de la rupture :

Une fois le lien contractuel rompu, l'employeur et le salarié doivent procéder à l'apurement de leur situation. Dans ce cas, la rupture s'avère assez coûteuse pour l'employeur. Outre les indemnités qui interviennent à l'issue du licenciement, d'autres formalités restent à sa charge. Le salarié, à son tour, reste dans certaines conditions, redevables de quelques obligations.

1) L'indemnisation du salarié licencié :

Deux sortes d'indemnités doivent être payées par le chef d'entreprise lorsqu'il procède au licenciement. D'abord des indemnités qui sont assimilées aux salaires. Ensuite l'indemnité de licenciement.

a) Les indemnités assimilables au salaire

Ce sont l'indemnité compensatrice de préavis ou de brusque rupture et l'indemnité compensatrice de congés payés.

*** L'indemnité de préavis ou l'indemnité de brusque rupture**

Le salarié écarté immédiatement de l'entreprise ne doit pas être privé de son droit au préavis. Certes, le dispenser de l'exécution de ce droit n'est pas constitutif d'une faute de l'employeur. Ainsi, l'obligation du préavis est facultative et une brusque rupture peut être prononcée. Dans ce cas, l'inobservation du préavis est de nature à entraîner le paiement d'une indemnité compensatrice à cet effet. C'est une rémunération due pour cette période au salarié à charge pour lui de rester à la disposition de son employeur sauf si celui-ci s'est opposé à ce qu'il remplisse jusqu'à son terme les obligations du contrat. Concernant son salarié il a été précédemment avancé que l'intéressé conserve sa rémunération habituelle y compris les primes et les avantages normalement accordés. Fréquemment, si c'est le chef d'entreprise qui désire se séparer de son subordonné il peut le dispenser rapidement du délai-congé. Dans ce cas le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement accompli son préavis. Cette indemnité compense exclusivement le non respect de cette formalité et la brusque rupture n'est pas nécessairement abusive.

*** L'indemnité compensatrice de congé payé**

Cette indemnité est due au travailleur dont le contrat se trouve résilié au moment où il a acquis un droit à des congés, droit qu'il n'a pas encore exercé. Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de congés annuels. Dans ce cas tout mois de travail commencé compte pour le calcul de l'indemnité. Le travailleur ne peut être privé de cette indemnité que lorsqu'il est renvoyé à la suite d'une faute lourde. Par contre elle est accordée même en cas de démission.

b) L'indemnité de licenciement

Elle est obligatoirement versée au travailleur congédié. Cette indemnité n'est pas la conséquence de la faute de l'employeur mais elle apparaît comme sorte de rémunération supplémentaire accordée en contrepartie de l'attachement à l'entreprise pendant un certain temps. Elle est destinée à réparer le préjudice qu'éprouve le travailleur du seul fait de la perte de son emploi par la volonté de son chef. Cette indemnité est réglementée par l'article 52 et suivant du code. Il faut se demander sur les conditions nécessaires à son octroi ainsi que sur son montant.

*** Les conditions d'octroi de l'indemnité de licenciement**

Cette indemnité n'est pas due par l'employeur qu'en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée. La rupture doit être le fait de l'employeur conséquent elle est exclue à la suite de la démission du salarié ou d'un cas de force majeure. De même, le licenciement ne doit pas être motivé par la faute grave du travailleur. Ce dernier doit nécessairement avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise. Il doit être engagé pour une durée indéterminée lorsque le licenciement intervient après 6 mois de travail effectif.

L'ancienneté va donc jouer un rôle important comme base calcul du montant de cette indemnité.

*** Le calcul du montant de l'indemnité**

Le montant de cette indemnité est égal par année ou fraction d'année de travail effectif à :

- 96 h de salaire pour les cinq premières années d'ancienneté.
- 144 h de salaire pour la période d'ancienneté allant de la 6^{ème} à la 10^{ème} année.
- 192 h de salaire pour la période d'ancienneté allant de la 11^{ème} à la 15^{ème} années.
- 240 h de salaire pour la période d'ancienneté allant au delà de la 15^{ème} années.

Le salaire entrant en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité ne peut être inférieur au salaire minimum légal. Il s'agit du salaire proprement dit et de ses accessoires. Gratification, le montant des frais remboursés par l'employeur prime de responsabilité, primes de travaux pénibles ou dangereux.

c) Les obligations consécutives à la rupture

La rupture engendre des obligations réciproques à la charge de l'employeur et du salarié.

a) Les obligations à la charge de l'employeur

*** La remise du certificat du travail**

L'employeur est tenu de délivrer un certificat du travail à son salarié contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie de l'emploi ou le cas échéant le ou les emplois successivement occupés ainsi que la qualification professionnelle de l'intéressé. Cette obligation résulte de l'article 72 du code. Ce texte admet que la salarié peut réclamer ce certificat ou cours des 8 jours qui ont précédé l'expiration du contrat. Elle permet au nouvel employeur de vérifier que le travailleur est bien libre de son dernier engagement. De même, elle s'applique quelle que soit la cause de la cession du contrat et concerne aussi bien le contrat à durée déterminée que le contrat à durée indéterminée. En pratique ce certificat comporte des mentions élogieuses, donc favorable au salarié ou la formule « libre de tout engagement ». Sont interdites les mentions qui sont susceptibles de porter préjudice au salarié en précisant par exemple les motifs de la rupture du contrat remarquons que le défaut de délivrance de ce certificat ou la délivrance tardive de celui-ci est de nature à donner lieu à des dommages intérêts au profit du salarié s'il justifies d'un préjudice en rapport avec cette attitude. Dans le temps :

- Dans le temps limitation de la période durant laquelle le salarié ne pourra avoir d'activité concurrente.
- Dans l'espace : limitation de la zone territoriale où toute activité concurrente est interdite.

Quant à la nature de l'activité qui ne pourra être exercée.

*** Le reçu pour solde de tout compte (article 73 du code)**

C'est un reçu délivré par l'employeur suite à la fin du contrat pour quelle que cause que ce soit et ce en vue de liquider tous les paiements envers lui.

D'après l'article 1098 DOC tout accord en vertu duquel le salarié renonce à ses droits dans ce sens est nul. L'article 74 énonce que le reçu doit composer :

- Ses sommes versées en totalité pour liquider définitivement le compte en détaillant ses éléments.
- Prescription dans la limite de 60 jours lisiblement écrite
- Rédaction du reçu en double exemplaire un exemplaire doit être délivré au salarié.

Le salarié doit signer ce reçu dans lequel est apposée mention : « j'ai lu et j'ai accordé ».

Si le salarié est illettré une légalisation de l'inspecteur du travail est nécessaire.

2) Les obligations à la charge du salarié

Le salarié est tenu de ne pas faire de concurrence déloyale à son ancien employeur. Sans doute il peut travailler pour un concurrent de celui-ci. Mais il ne peut profiter de la situation qu'il occupait dans l'entreprise pour agir au détriment de celle-ci notamment en révélant des procédés de fabrication ou en détournant la clientèle de son ancien employeur. Pour se prémunir contre ce danger, le contrat de travail comporte parfois une clause dite de non concurrence. Elle vise à interdire au salarié dont le contrat est rompu d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur. Elle doit expressément stipuler dans le contrat de travail. Celle-ci n'est valable qu'à condition d'être limitée dans le temps et dans l'espace de telle sorte qu'elle doit laisser au salarié la possibilité d'exercer normalement une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances. Souvent une compensation pécuniaire est prévue au salarié pendant la durée d'application de cette clause. La violation de celle-ci donne lieu à des dommages-intérêts au salarié et même à l'encontre de son nouvel employeur si celui-ci était de mauvaise foi. Cette clause peut bien être associée d'une clause pénale.

II - Le licenciement pour cause technologiques structurelles ou économiques (article 66).

C'est un licenciement qui trouve son champ d'application dans les entreprises commerciales, industrielles, dans des exploitations agricoles, forestières et assimilées employant au moins 10 salariés.

A/ Procédure

Plusieurs règles sont à respecter à savoir.

1) La notification

L'employeur est tenu de notifier aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux s'ils existent un mois avant la date de l'application de la procédure.

Cette notification doit être assortie de toutes les informations nécessaires ayant un rapport avec le projet. Il s'agit, en l'occurrence des causes du licenciement, du nombre et des catégories de salariés concernés, de la période durant laquelle il aura l'intention de commencer la procédure de licenciement.

2) Procédure de concertation et de négociation avec ces représentants si non avec le comité d'entreprise.

Cette procédure porte essentiellement sur la mise en œuvre des moyens permettant d'éviter le licenciement ou l'atténuer les effets de celui-ci. D'envisager les possibilités de reclassement dans d'autres postes. Enfin l'entreprise établit un P.V de concertation et de négociation qu'elle envoie aux représentants susdits et au délégué régional chargé de travail.

3) Les critères de choix des salariés à licencier

Le choix des salariés à licencier ou l'établissement de la liste des victimes appelée généralement « liste noire » pose certaines difficultés. Qui doit être contenu dans cette liste ? A cet égard l'article 71 du code pose trois critères fondamentaux, ce sont :

- L'ancienneté
- La valeur professionnelle
- Les charges de famille

L'ancienneté et les charges de famille sont à notre sens des critères objectifs. Licencier un salarié ancien et retenir un nouveau confère à cette mesure le caractère d'abus. De même, les pères de famille ne doivent pas être sacrifiés au détriment de ceux qui sont célibataires. On ne peut donc que souligner la pertinence et la logique du législateur.

Quant à la valeur professionnelle, elle est de nature subjective car une telle valeur ne peut être appréciée que par l'employeur.

Aucune personne, y compris le juge, ne peut se substituer à lui dans cette appréciation.

4) L'autorisation du gouverneur

Le licenciement des salariés en totalité ou en partie nécessite l'accord du gouverneur dans un délai n'excédant pas 2 mois à partir du jour du dépôt de la demande faite par l'employeur au délégué régional chargé du travail. Cette demande comme il a été avancé, nécessite d'être assortie par toutes les justifications précitées.

5) Les investigations du délégué régional

Le délégué régional chargé du travail doit faire toutes les investigations qu'il considère nécessaire; et envoyer le dossier – dans une période n'excédant pas un seul mois à compter du jour de la réception de la demande – aux membres de la commission régionale présidée par le gouverneur en vue de son étude et de son traitement dans le délai ci-dessus indiqué.

La décision prise par le gouverneur nécessite d'être motivée et fondée sur les conclusions et les propositions reçues par ladite commission. Il est à noter que la commission en question se compose de 2 représentants des autorités administratives concernées ; 2 représentants de l'organisation professionnelles d'employeurs et de salariés les plus représentatives.

En tout état de cause pour pouvoir licencier l'autorisation du gouverneur est obligatoire.

B/ Droits des salariés

Les salariés licenciés ont le droit à l'indemnité compensatrice du préavis lorsque l'employeur obtient l'autorisation du gouverneur. A défaut de celle-ci les salariés ne perçoivent la réparation du préjudice que sur le fondement d'un jugement tant qu'ils n'ont pas été intégrés dans leur poste avec maintien de leurs droits acquis. Aussi, en cas de licenciement ils ont une priorité d'embauchage dans les conditions prévues à l'article 508.

Titre II : La relation de travail

Chapitre I Le travail dans l'entreprise

L'entreprise constitue le lieu où s'exécute le contrat de travail. C'est également le lieu où le salarié passe la totalité de sa carrière professionnelle.

Donc toute la réglementation du travail y trouve son champ d'application.

Toutefois, dans un souci de simplification seuls deux points seront traités à savoir :

- La durée du travail
- La rémunération.

Section I : La durée de travail

I La durée légale du travail.

A- Le régime juridique.

Très souvent ignorée, la notion du temps de travail légal, est souvent confondue avec le temps dit supplémentaire, qui doit correspondre à une rémunération majorée.

- La loi précise un temps de travail légal par jour (tranche de 24 heures)
- Par semaine
- Et par an

Dans sa réglementation sur les conditions de travail, la loi tient compte de la santé des salariés en posant des limites de temps de travail, dont le non-respect peut être considéré comme une infraction pénale.

Notons qu'il est important de différencier les heures dites complémentaires, des heures dites supplémentaires

Article 184

Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail des salariés est fixée à 2288 heures par année ou 44 heures par semaine.

La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour, sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192.

Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à 2496 heures dans l'année. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

La réduction de la durée de travail dans les activités non agricoles de 2496 à 2288 heures dans l'année et dans les activités agricoles de 2700 à 2496 heures dans l'année n'entraîne aucune diminution du salaire.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 185

Pour se protéger des crises périodiques passagères, l'employeur peut, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise, répartir la durée annuelle globale de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour.

Cette mesure n'entraîne aucune réduction du salaire mensuel. L'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires.

Le salaire est payé pour la durée effective de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50 % du salaire normal, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Si la réduction de la durée normale de travail est supérieure à celle prévue au premier alinéa ci-dessus, la période de cette réduction doit être fixée par accord entre l'employeur, les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise.

A défaut d'accord, la réduction de la durée normale de travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur de la préfecture ou de la province conformément à la procédure fixée à l'article 67 ci-dessus.

Article 186

Si l'employeur qui envisage de réduire la durée normale de travail occupe habituellement dix salariés ou plus, il doit en aviser les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, une semaine au moins avant de procéder à la réduction, et leur communiquer en même temps tous les renseignements sur les mesures qu'il envisage de prendre et les effets qui peuvent en résulter.

L'employeur doit également consulter les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise sur toute mesure susceptible d'empêcher la réduction de la durée normale de travail ou d'en diminuer les effets négatifs.

Le comité d'entreprise se substitue aux délégués des salariés et les représentants des syndicats dans les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Article 187

Le travail par roulement ou par relais est interdit sauf dans les entreprises où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.

On entend par " travail par roulement ", l'organisation du travail qui permet à un établissement de rester ouvert tous les jours de la semaine, sans que chaque salarié qui s'y trouve occupé ne dépasse la limite maximum légale de la durée du travail.

On entend par " travail par relais ", l'organisation de travail avec des équipes tournantes sur la base de la non-simultanéité des repos des salariés dans le cadre de la même journée.

Article 188

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de travail de chaque équipe ne peut excéder huit heures par jour. Cette durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être supérieure à une heure.

Article 189

En cas d'interruption collective du travail dans un établissement ou partie d'établissement résultant de causes accidentelles ou de force majeure, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures de travail perdues, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise.

Dans tous les cas :

1. les récupérations des heures de travail perdues ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an ;
2. la prolongation de la durée journalière de travail ne peut dépasser une heure ;
3. la durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures.

Article 190

Lorsque, dans un établissement, des salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés affectés auxdits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze heures.

Article 191

Les dérogations à la durée normale de travail sont applicables exclusivement aux salariés âgés de plus de dix-huit ans. Toutefois, d'autres exceptions peuvent être appliquées aux mineurs âgés de 16 ans préposés au service médical, salles d'allaitement et autres services créés en faveur des salariés de l'établissement et de leurs familles, aux magasiniers, pointeurs, garçons de bureau, agents préposés au nettoyage des locaux et aux agents similaires.

Article 192

Lorsque dans une entreprise, des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le déperissement de certaines matières, la durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants.

Article 193

Les heures de travail effectuées conformément aux articles 190 et 192 ci-dessus sont rémunérées sur la base du salaire afférent à la durée normale de travail, sauf lorsqu'elles sont destinées à permettre au salarié de bénéficier d'un repos compensatoire ou lorsque :

1. elles sont destinées à permettre au salarié de prendre un repas si la durée du repas est comprise dans le temps de travail ;
2. elles correspondent, en raison du caractère intermittent du travail, à des heures de présence et non à des heures de travail effectif, ce dernier étant entrecoupé de longs repos, notamment le travail des concierges dans les bâtiments destinés au logement, surveillants, gardiens, préposés aux services d'incendie ou à la distribution d'essence et les préposés aux services médicaux de l'entreprise.

Article 194

Les modalités d'application des articles 187 à 192 ci-dessus ainsi que de l'article 196 ci-dessous en ce qui concerne les surcroûts exceptionnels de travail, sont déterminées par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire national ou pour une

province déterminée et sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 195

Le gouverneur de la préfecture ou de la province peut autoriser, pour toutes les entreprises ou tous les établissements ou pour des parties de ces entreprises et établissements exerçant une même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes, l'application d'un horaire uniforme pour l'ouverture et la fermeture de leurs portes au public ou un roulement entre lesdits entreprises et établissements pour l'ouverture et la fermeture, lorsque les trois-quarts au moins des salariés et employeurs de la même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes dans une préfecture ou province, un cercle, une commune, un arrondissement ou un quartier déterminé, le demandent

Les heures supplémentaires

Au-delà du temps de travail légal, le salarié peut effectuer des heures supplémentaires, mais leur rémunération doit faire l'objet d'une majoration.

Ainsi dans le cas d'un travail hebdomadaire excédant les 10 heures, la majoration de la rémunération doit intervenir à compter de la onzième heure (incluse)

Nous rappelons aussi que selon les articles 196 et 198 du code de travail, les heures supplémentaires doivent être rémunérées en même temps que le salaire. La rémunération de ces heures doit se faire avec une majoration de :

- 25% (heures comprises entre 6h et 20h pour le domaine agricole et entre 5h et 20h pour les activités non-agricoles)
- 50% (heures comprises entre 21h et 06h pour le domaine agricole et entre 20h et 05h pour les activités non-agricoles)
- Entre 50% et 100% (pour les heures supplémentaires qui tombent le jour du repos hebdomadaire, même si un autre jour de repos compensateur a été accordé au salarié.)

B- Le repos hebdomadaire

Il est réglementé par le dahir du 2 juillet 1947. Le repos hebdomadaire au Maroc est régi par les principes suivants :

- Il est interdit d'occuper un même travailleur plus de six jours par semaine.
- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimum de 24 heures consécutives calculées de minuit sauf le cas des usines à service continu.
- Le repos hebdomadaire peut être accordé le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour du souk à tout le personnel d'un même établissement d'un même chantier. Mais tous les établissements ne peuvent donner le repos le même jour, notamment ceux qui sont en

permanence à la disposition du public (hôpitaux, établissements de vente, établissements de spectacles, débits de tabacs, etc...).

Le repos du personnel peut être suspendu, sous des circonstances diverses, dont voici les principales :

- Pour l'exécution de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus aux installations, aux bâtiments de l'établissement, un repos compensateur doit être accordé.

C- Repos des jours fériés.

La réglementation sur le repos hebdomadaire prévoit également que les employeurs ne peuvent occuper leur personnel durant les jours de fêtes dont la liste est déterminée par décret précisant que le repos sera payé.

Le décret 2-79-457 du 26 Ramadan 1399 (20 août 1979) complète le décret n° 2-62-

101 du 23 Ramadan 1381 (28 février 1962) et fixe la liste des jours fériés payés dans les entreprises commerciales, industrielles, dans les professions libérales et dans les exploitations agricoles et forestières. Ces journées sont chômées et payées : le travailleur reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Dans les entreprises dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ou qui ont adopté le repos hebdomadaire par roulement, le travail pourra ne pas être interrompu. Dans ce cas, l'employeur doit verser aux salariés qui travailleront le jour de fête, en sus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité supplémentaire égale au montant de ce salaire.

II Le congé annuel payé

Tout travailleur a droit à un congé annuel d'une durée suffisante pour lui permettre de se reposer des fatigues et des soucis de son travail. Il est interdit d'occuper un travailleur durant son congé.

A droit à un congé, tout travailleur qui, dans l'année grégorienne, justifie d'au moins six mois de services continus et effectifs.

Le droit au congé payé est calculé sur la base d'un jour et demi ouvrable par mois de services pour les travailleurs âgés de plus de 18 ans.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ont droit à deux jours ouvrables par mois de services effectifs. L'ancienneté dans un établissement ou chez le même employeur donne droit à un jour et demi ou deux jours de congé supplémentaire par période de 5 années de service.

Les congés peuvent être fractionnés en deux ou plusieurs périodes par accord mutuel entre employeur et salarié, mais il faut que l'une des périodes soit d'au moins égale six jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Les congés peuvent, par accord mutuel entre employeur et salarié être groupés jusqu'à concurrence de trois années consécutives. Les congés annuels sont payés. Le principe général est le suivant : le travailleur doit, pour son congé, percevoir une indemnité équivalente à ce qu'il aurait gagné s'il était resté à son poste de travail.

Les indemnités de congé sont payées en même temps que les salaires, sauf si ces salaires doivent être versés à une date comprise dans le congé du travailleur. Dans ce cas, l'indemnité doit être versée dans les 24 heures de la reprise du travail.

L'ordre du départ en congé doit être fixé par l'employeur après consultation des intéressés. Il est tenu compte de la durée de services dans l'établissement et de la situation de famille des bénéficiaires, en vue notamment d'éviter autant que possible d'interrompre les études de leurs enfants.

Si un travailleur quitte son emploi après avoir donné son préavis ou s'il n'a pas bénéficié du congé, cette indemnité est calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de congé annuel. Dans ce cas, tout mois de travail commencé compte pour la calcul de l'indemnité à condition que l'intéressé ait plus de 6 mois de service.

Les travailleurs à services discontinus, c'est à dire ceux qui effectuent des services irréguliers, temporaires, des remplacements, etc.... Justifiant d'au moins un mois de service effectif n'ont pas droit à un congé mais reçoivent à l'expiration de ces services qu'ils soient renvoyés ou partent de leur plein gré à condition cependant qu'il n'aient pas commis de faute lourde.

Ces travailleurs ont le droit à une indemnité compensatrice pour cela. Néanmoins, la dernière période de travail effectif ne donne pas droit à l'indemnité si elle est inférieure à 26 jours.

Section II : La rémunération

La rémunération ou le salaire apparaît à la fois comme la contrepartie du travail et de la disponibilité du salarié. C'est une créance alimentaire. En tant que revenu essentiel et même unique de la grande majorité de travailleurs, c'est le moyen de subsistance pour eux et leur famille.

I Notions de salaire

Au Maroc le régime des salaires est déterminé par trois dahirs essentiels. Celui du 18 juin 1936, du 31 Octobre 1959 et puis d'un dahir portant loi du 30 Août 1975. toute rémunération se compose essentiellement de deux éléments : le salaire de base ou le salaire proprement dit et les accessoires du salaire.

C'est la rémunération allouée à un travailleur lié à un employeur par un contrat individuel de travail. Cette rémunération peut prendre des noms différents selon la nature du travail fourni : La paye, la solde, les honoraires, le traitement etc.... Pour l'employeur, le salaire qu'il verse à ses salariés est égal au salaire proprement dit, plus les charges diverses : Sécurité sociale, congés payés, prime de transport etc....

A- Les formes de salaire.

Le salaire se présente sous plusieurs formes :

1/ Le salaire au temps (à l'heure, à la journée...).

C'est celui qui est perçu par un salarié sans qu'il soit fait référence à une production qualitativement déterminée. C'est le système le plus répandu et présente l'avantage de sécurité pour le travailleur. Son inconvénient c'est qu'il n'incite pas à améliorer le rendement. Il se présente selon deux modalités : en fonction de la nature du travail et du rang occupé par le travailleur dans la hiérarchie professionnelle. Il peut y avoir salaire horaire ou mensuel. La mensualisation n'est réservée qu'aux

cadres, agents de maîtrise et aux employés. Elle présente l'avantage sécuritaire dans la mesure où des journées dans lesquelles le travail n'est pas effectué seront payées.

2/ Le salaire aux pièces ou au rendement.

C'est la formule la plus simple : salaire pour une pièce multiplié par le nombre de pièces. Le salaire est exactement proportionnel aux rendements mais les salariés peuvent être amenés à travailler trop vite ou à se surmener pour gagner davantage. D'où sentiment de jalousie entre eux. De plus ce mode de calcul n'est pas applicable à toutes les activités. Il est sévèrement critiqué par les organisations syndicales dès lors qu'il fait naître une concurrence entre les travailleurs comme il risque de les exposer à toutes les exploitations possibles.

3/ salaire au pourcentage

Pratiqué surtout dans les professions commerciales. Les employés touchent un salaire fixe, mensuel plus un pourcentage sur les affaires qu'ils traitent. Les représentants du commerce (V.R.P) perçoivent une rémunération en fonction de la clientèle développée ou créée.

4/ Salaire au pourboire

Il est particulier à certaines professions : garçons de café, placeuses de cinéma, hôtels... Les pourboires ne sont pas versés par l'employeur mais par les clients de celui-ci. Ils s'ajoutent en tant que complément de salaire de base. De nos jours, ils constituent une obligation imposée par les usages pour marquer la satisfaction du client à l'égard du service fourni.

5/ Les majorations

Au salaire proprement dit s'ajoutent parfois certaines majorations : Heurs supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, primes diverses (ancienneté, assiduité, travaux salissants, pénibilité etc...).

B- Le montant du salaire

En tant que revenu exclusif du travailleur, le montant du salaire était fixé sous l'empire du D.O.C. par le principe de l'autonomie de la volonté à la seule condition qu'il soit déterminé ou susceptible de détermination. Actuellement, l'article 345 du code prévoit que le salaire est fixé par le principe de la liberté contractuelle entre les parties, ou bien en vertu d'une convention collective avec le respect du salaire minimum tel qu'il est prévu par un texte réglementaire en fonction du coût de la vie.

Il est également indiqué que toute discrimination entre les deux sexes en matière de salaire est interdite lorsque ils font le même travail et ce conformément à un adage « A travail, égal, salaire égal ».

1/ Le salaire interprofessionnel garanti (SMIG).

Le SMIG est introduit pour la première fois au Maroc par le dahir de 1936 en vue d'assurer aux travailleurs un minimum vital. L'article 35 définit le SMIG comme étant la valeur minimale due au travailleur afin d'assurer à ceux qui ont un revenu faible un pouvoir d'achat leur permettant de suivre l'évolution des niveaux des prix et la contribution dans le développement économique et social et l'évolution de l'entreprise. Il constitue un seuil en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé en dépit de toute convention contraire. Introduit pour la première fois au Maroc par le dahir de 1936 en vue d'assurer aux travailleurs un minimum vital. Il s'applique aux activités agricoles et non agricoles.

Il est déterminé par un texte réglementaire, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Il est calculé dans les activités non agricoles en fonction de la valeur déterminée par voie réglementaire. On y inclut les pourboires, les compléments de salaire en espèce ou en nature. Les intérêts en nature ne sont pas prises en compte pour ce calcul dans les activités agricoles.

Le SMIG est calculé dans les activités non agricoles sur la base du salaire horaire de travail et dans les activités agricoles, le salaire payé en un seul jour.

II Le paiement de salaire

Le salaire est payé en monnaie marocaine malgré toute clause contraire. Des avantages en nature peuvent être octroyés dans les professions ou dans des entreprises qui y recourent du fait d'un usage.

A/ Les modalités de paiement

1°/ Le jour et le lieu de paiement

a) Quand le salaire doit-il être payé ?

Le salaire doit être payé au moins deux fois par mois et à 16 jours d'intervalle pour les ouvriers ; au moins une fois par mois pour les employés.

Pour les VRP dans l'industrie et le commerce, au moins une fois tous les trois mois.

Le salarié payé à l'heure, au jour doit avoir son salaire dans les 24 h s'il est licencié et dans les 72 h si de son gré il a quitté son employeur.

De même, il est interdit de payer le salaire le jour de repos, toutefois il peut être délivré à ce jour pour les travailleurs du bâtiment ou travaux public lorsque ce temps coïncide avec le jour de souk. Dans ce cas les intéressés recevront leur dû avant 9 h du matin.

b) Où le salaire doit-il être payé ?

La loi n'impose pas un lieu déterminé pour le paiement du salaire. L'employeur peut fixer librement les lieux mais sans qu'il puisse causer pour cela un préjudice au travailleur. Néanmoins, à cette liberté, la loi apporte une restriction. C'est ainsi que le paiement ne peut en principe avoir lieu dans les débits de boisson ou dans un magasin de vente sauf pour le personnel de ces établissements.

2°/ Prescription

Lorsque le salaire n'est pas régulièrement payé une action en réclamation du salaire peut être envisagée. Elle est subordonnée à l'employeur du droit au paiement et à son exercice avant l'expiration du délai de prescription. A la première condition il faut rappeler que le salarié n'a droit au salaire que d'il a réalisé le travail. Quant au délai de prescription, l'action en réclamation se prescrit par une année de 365 jours (article 388 DOC). Ce délai commence à courir à partir du jour suivant la dernière journée de la période à laquelle correspond le salaire dû.

B/ Les justifications du paiement

Deux documents constituent la preuve du paiement le bulletin de paie et le livre de paie.

1°/ Le bulletin de paie

L'article 370 du code rend obligatoire la délivrance par l'employeur d'un bulletin de paie. Il s'agit d'un document remis au travailleur lors de chaque versement périodique de salaire et ayant pour objet de le renseigner sur la manière dont a été calculée sa rémunération en vue de lui permettre une contestation éventuelle de ce calcul. Il doit obligatoirement contenir des indications qui seront déterminées par l'autorité gouvernementale chargée de travail.

2°/ Le livre de paie (art. 371 du code)

Il doit obligatoirement être tenu par tout employeur ou son représentant sans chaque entreprise ou établissement ou dans chaque chantier.

A la demande de l'employeur on peut passer outre à l'aide de la comptabilité mécanographique l'informatique ou sur la base de tout autre moyen de contrôle qui se substituent à ce livre.

Il doit être conservé pendant 2 ans à compter de la date d'utilisation de ces données.

Le livre de paie ou ces dernières sont à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail.

Chapitre II : La protection de la santé

« Qui dit travail, dit santé » le travail constitue l'émanation d'une personnalité saine que le bien contractuel expose à un certain nombre de risques. Ces derniers sont malheureusement très nombreux de telle sorte que le travail ne constitue pas toujours un moyen de gagner sa vie mais parfois un facteur de risque qui peuvent être mortels !

Dans le cadre de la prévention contre ces risques qui sont susceptibles de compromettre la santé ; le législateur a réglementé les services médicaux du travail. Parallèlement à ces services il a créé un certain nombre d'institutions spécialisés.

Section I : Les services médicaux du travail

Des services médicaux autonomes du travail doivent être institués d'après l'article 304 :

- Dans les entreprises industrielles commerciales, dans les entreprises artisanales, les exploitations agricoles et forestières et leurs annexes lorsqu'elles font travailler au moins 50 salariés.
- Dans les entreprises industrielles et commerciales, dans les entreprises artisanales, exploitations agricoles et forestières et leurs annexes tous les employeurs exécutant des travaux exposant les salariés aux risques de maladies professionnelles déterminées par le dahir relatif à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ces entreprises doivent donc instituer soient des services médicaux du travail autonomes, soient des services médicaux communs conformément aux conditions déterminées par les autorités gouvernementales chargées de travail.

Cette autorité détermine le temps minimum consacré par le ou les médecins du travail aux salariés en distinguant entre les entreprises dans lesquels il n'y a pas de dangers pour la santé des travailleurs et celles qui doivent être soumises à des mesures particulières de contrôle.

Le chef de ce service s'occupe de sa gestion. Chaque année il doit adresser un rapport sur la l'organisation de celui-ci, son fonctionnement, la gestion financière de l'année passée à l'inspecteur du travail et au médecin contrôleur ainsi que aux délégués du personnel et aux représentant syndicaux s'ils existent. Il en est e même pour les délégués de sécurité pour les entreprises minières

soumises au statut externes de l'article 309 « les médecins du travail veillent sur le fonctionnement de ces services en personne. Le code leur donne d'importantes attributions comme il précise leur statut.

I Les attributions du médecin du travail

Plusieurs onctions lui sont reconnues par la loi. Elle se ramènent dans leur ensemble à trois catégories de tâches :

A/ Les examens médicaux du personnel

D'après l'article 327 du code « les établissements qui disposent d'un service médical du travail doivent soumettre leur salarié aux examens médicaux faits le médecin du travail.

1°/ Chaque salarié, avant le commencement de son travail ou à la limite après expiration de la période d'essai doit s'y soumettre. Il s'agit d'une visite médicale d'embauche.

2°/ Chaque salarié, au moins une fois tous les douze mois doit subir visite lorsqu'il atteint 18 ans ou il dépasse cet âge, et tous les 6 mois pour ceux qui sont âgés de moins de 18 ans. Ce sont les visites médicales complémentaires.

3°/ Chaque salarié qui s'expose à certain risque, la femme enceinte, la femme ayant un enfant âgé de moins de 2 ans, le salarié inapte, l'handicapé doivent passer une médicale durant chaque période déterminée par le médecin. C'est la visite de surveillance.

4°/ Chaque dans les cas suivants :

- Après une absence supérieure à semaines suite à un accident qui n'est pas accident de travail ou à une maladie nom professionnelle.
- Après répétition d'absence pour cause de santé.

Un décret va déterminer les modalités d'exercice de ces contrôles.

De son côté l'article 328 énonce que le médecin peut demander à ce que le salarié passe des visites complémentaires à la charge de l'employeur après son recrutement. Leur but est de détecter si le salarié n'est pas porteur de maladies professionnelles ou contagieuses.

B/ Les soins en cas d'urgence

Il faut rappeler que le médecin du travail n'a pas le droit de donner les soins dès lorsque sa mission est essentiellement préventive. L'article 318 du code prévoit que des examens médicaux s'exercent pour s'assurer si les capacités physiques du salarié conviennent aux exigences du poste lors de son entrée en service et à lui éviter tout ce qui est de nature à altérer son état de santé du fait du travail notamment le contrôle de l'hygiène dans les lieux de travail, les dangers de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Toutefois, à titre d'exception et en cas d'urgence il peut donner des soins en cas de survenance des accidents ou d'apparition de maladies dans l'établissement. Il peut également soigner tout salarié qui s'est exposé à un accident de travail si celui-ci n'entraîne pas suspension du travail.

C/ Le conseiller de direction

Entant que conseiller de la direction, le médecin du travail détient plusieurs fonctions.

1°/ La fonction consultative

A l'égard de l'administration, les chefs des services, le chef des services sociaux il est consulté sur les matières suivantes :

- Contrôle des conditions générales d'hygiène dans l'établissement.
- Prévention des salariés contre les accidents, et tous les préjudices qui menacent leur santé
- Contrôle si le poste du travail est conforme à l'état de santé du travailleur.
- Amélioration des conditions de travail notamment en ce qui concerne les bâtiments, les équipements les techniques de travail, l'éloignement des produits dangereux, étude du rythme du travail.

Il est également prévu qu'il est consulté sur :

- Les questions concernant l'organisation technique du service médical du travail.
- Les techniques nouvelles de production.
- Matières et produits nouveaux

2°/ La collecte des informations

Le chef d'établissement doit informer le médecin sur la composition des produits utilisés. Le médecin de sa part doit garder les secrets de fabrication et de la technique tout comme les secrets de la composition des produits.

3°/ La tenue de la fiche de l'établissement

Le médecin d'après l'article 325 du code doit tenir une fiche de l'établissement, toujours actualisée, qui comporte la liste des dangers et des maladies professionnelles si elles existent, le nombre des salariées qui s'en expose.

Cette fiche est envoyée à l'employeur, au comité d'hygiène et de sécurité, et en la met à la disposition de l'inspecteur du travail est au médecin contrôleur.

Pour cela, l'employeur doit accorder au médecin du travail toutes les facilités surtout en ce qui concerne les mesures de sécurité et de protection de la santé.

II Le statut juridique du médecin

Le médecin du travail doit être titulaire d'un diplôme lui attestant sa spécialité en médecine du travail. Il doit également être inscrit dans le tableau de l'ordre des médecins et ayant été autorisé à exercer cette profession.

Vis-à-vis de l'employeur, il est lié par un contrat dans lequel les règles de l'éthique professionnelle sont observées. Ainsi, il doit exercer ses fonctions en toute indépendance et liberté que ce soit à l'égard de celui-ci ou envers les salariés.

Toute mesure disciplinaire prise à son encontre par l'employeur par le chef du service médical l'inspection du travail après avis du médecin contrôleur.

Section II les autres institutions médicales

Plusieurs institutions interviennent dans le cadre de la médecine du travail.

I Le comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

Il est institué dans les établissements industriels, commerciaux, de l'artisanat, les exploitations agricoles et forestières et leurs annexes employant au moins 50 salariés.

A/ Composition

Le CHS se compose de :

- L'employeur ou son représentant en tant que président,
- Chef du service de sécurité, à défaut, un ingénieur ou un cadre technique travaillant dans l'établissement nommé par l'employeur.
- Médecin du travail de l'établissement.
- 2 Délégués du personnel élus par leurs pairs.
- Un ou deux représentants syndicaux de l'établissement.

Le comité peut convoquer pour ses réunions toute personne appartenant à l'établissement et ayant une compétence et une expertise dans le domaine médical et de la sécurité professionnelle surtout le directeur de la production.

B/ Attributions

Le CHS se voit attribuer plusieurs fonctions. Certains sous l'ordre général, d'autre concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1°/ Les attributions d'ordre général.

Elles sont prévues dans l'articles 338 du code. Ce sont :

- Cerner les risques professionnels qui menacent les salariés.
- Faire appliquer les textes législatifs et réglementaires dans les domaines de la sécurité et la protection de la santé.
- Veiller sur le bon entretien de l'utilisation du matériel destiné à la protection des salariés contre les risques professionnels.
- Veiller sur la protection de l'environnement dans l'établissement et son alentour.
- Prendre toute initiative intéressant notamment les méthodes de travail...
- Faire des propositions, concernant la réinsertion des les handicapés par uni les salariés de l'entreprise.
- Donner des avis sur le fonctionnement du service médical du travail.
- Développer la sensibilisation de la nécessité d'éviter les risques professionnels, et l'esprit de la protection de la sécurité au sein de l'établissement.

2°/ Les attributions en matière d'accident de travail et de maladie professionnelle.

Suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle le CHS procède à une enquête. Celle-ci est faite par deux membres parmi les autres. L'un représente l'employeur, l'autre les salariés. Ils sont tenus de déposer un rapport conforme au modèle déterminé par les autorités gouvernementales chargés de travail relatant les circonstances dans lesquelles est survenu l'accident ou la maladie en cause.

Un exemplaire de ce rapport est envoyé par l'employeur à l'inspecteur du travail et au médecin du travail dans les 15 jours qui suivent leur survenance.

A la fin de chaque année, le CHS dépose un rapport annuel au sujet de l'évolution des risques professionnels dans l'établissement.

C/ Le fonctionnement

Le CHS tient ses réunions, sur convocation de son président chaque trois mois, et toutes les fois en cas de nécessité et suite à un accident qui aurait entraîné des conséquences graves.

Les réunions se tiennent dans l'établissement, dans un lieu ad hoc, au cours des heures de travail. Le temps passé dans lesdites réunions est considéré comme étant heure de travail effectif et il est payé comme tel.

Les P.V. de réunion en cas de survenance d'un accident sont transcrits dans un registre spécial ainsi que le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et le programme annuel de prévention contre ces mêmes risques.

II Le conseil de la médecine du travail et de la prévention contre les risques professionnels

C'est une institution créée auprès de l'autorité gouvernementale chargée de travail dont les fonctions est de faire des propositions et des avis en vue de promouvoir l'inspecteur médicale du travail, les services médicaux du travail et tout ce qui a trait à la protection de la santé la sécurité professionnelle et la prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ce conseil est présidé par le ministre chargé de l'emploi ou son représentant. Il se compose de deux représentants de l'administration, des organisation professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives de salariés.

Section III : Les accidents du travail et les maladies professionnelles

La réparation des A.T et des M.P a été instituée au Maroc à l'époque du protectorat par le dahir du 25 juin 1927 pour la zone française et par le dahir de 13 Mars 1936 pour la zone espagnole.

Le dahir du 25 juin 1927 modifié par celui du 6 février 1963 est entré en vigueur le 31 mars 1928. Ses dispositions s'appliquent également depuis l'entrée en vigueur du dahir du 21 mai 1943 aux M.P et il a été étendu progressivement à de nouvelles catégories de travailleurs notamment à la totalité du personnel des exploitations agricoles en vertu du dahir du 12 mars 1945. Il constitue actuellement le texte de base en matière de réparation des A.T et des M.P. De plus il a été déclaré applicable par le dahir du 24 septembre 1957 complété par celui de 22 août 1958 à la province de Tanger où il avait substitué le système de réparation établi sous l'empire des dispositions des articles 786 à 800 du D.O.C de la zone de Tanger. Depuis il a été étendu à l'ancienne zone du protectorat par un arrêté du 21 novembre 1958. Ainsi avant de parvenir à la présentation de l'indemnisation en la matière, il convient de définir l'ensemble des événements couverts.

I Les événements couverts.

Trois principaux événements sont couverts. Il s'agit des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles.

A- Les accidents du travail

Quid de la notion d'accident et de sa relation avec le travail ?

1/ La notion d'accident de travail

Aux termes de l'article 3 du dahir de 25 juin 1927 « est considéré comme accident du travail (...) l'accident quelle qu'en ait été la cause survenue par le fait ou à l'occasion du travail. Cette définition soulève deux sortes de difficultés à savoir :

- La définition de l'accident du travail
- La détermination de son caractère professionnel

En fait la victime n'a droit à la réparation aménagée par la législation sur les accidents du travail que dans la mesure où le préjudice est dû à un accident. C'est ainsi que la jurisprudence a longtemps affirmé que l'accident est caractérisé par l'action soudaine et violente d'une cause extérieure provoquant une lésion sur l'organisme humain. A partir de cette définition jurisprudentielle cette notion implique la conjonction de trois éléments :

- Origine extérieure
- Violence soudaine
- Lésion

Les conditions d'extériorité peuvent être éliminées. En réalité le caractère professionnel du préjudice rend superflue l'extériorité. En ce qui concerne la violence, un simple effort du travailleur ou un faux mouvement de sa part entraînant une entorse doit être réparé. Par contre c'est au critère de soudaineté qu'il faut s'attacher du fait qu'il n'a pas une date prévisible.

2/ Le lien entre l'accident et le travail

Pour que la victime puisse prétendre à la réparation applicable en la matière, il faut qu'il existe un certain lien entre le travail et cet accident. Ainsi on pourrait considérer comme accident de travail l'accident causé par l'exécution même du travail et par le fait du travail. Autrement dit, c'est celui qui ne serait point survenu si la victime n'avait exercé aucune activité professionnelle. Dans ce cas les juges dégagent la présomption d'accident du travail lorsque celui-ci survient au moment et au lieu de travail. Ils se réfèrent à ces deux critères (temps et lieu) pour faire prévaloir la notion de subordination sous l'empire de laquelle se trouvait le travailleur. Parfois le problème est un peu complexe dans la mesure où celui-ci se trouve sous le contrôle et la surveillance réelle ou supposée de son employeur.

B- Les accidents de trajet

L'article 6 a étendu le bénéfice de la législation sur les accidents du travail aux victimes d'accidents survenus pendant certains parcours allers et retours rendus nécessaires par le travail. Le trajet protégé présente quelques conditions légales afin d'éliminer les détours.

1/ conditions relatives au trajet.

L'article précité vise les accidents survenus sur le parcours aller et retour entre :

- a) Le lieu du travail et sa résidence principale ou une résidence secondaire présentant un caractère certain de stabilité, ou tout autre lieu où le travailleur se rend d'une façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.
- b) Le lieu du travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas qu'il s'agisse du petit déjeuner, du déjeuner ou du dîner même si ce repas est pris habituellement chez un parent ou un particulier.
- c) Le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas et sa résidence.

2/ Le problème des détours et des interruptions.

L'article 6 précise que l'assimilation faite ci-dessus ne vaut que dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou étranger aux nécessités de la vie courante ou indépendante à l'emploi.

En principe le trajet protégé est le plus bref. Cela suppose que l'intéressé a suivi le chemin le plus direct. Les détours ou les interruptions font, en règle générale, perdre aux travailleurs le bénéfice de la protection. Cependant la jurisprudence connaît un tempérament à ce principe. Ainsi les détours et interruptions ne privent pas le salarié de la protection s'ils ont un certain rapport avec l'exécution du travail (chercher par exemple les instruments du travail) ou bien justifier par des nécessités essentielles de la vie courante.

De même, le temps du trajet et le temps normal d'aller et de retour. Si le salarié quitte son travail avant l'heure normale, il ne sera couvert que s'il a reçu l'autorisation expresse ou tacite de partir.

C- Les maladies professionnelles.

Le législateur a été conduit à assimiler aux accidents du travail les maladies suscitées par l'accomplissement de certains travaux. Sont considérés comme maladies professionnelles au sens de la loi les manifestations morbides, infections microbiennes et autres affections dont la liste limitative est fixée par arrêté du ministre du travail. La maladie professionnelle provient comme l'accident du travail d'une cause extérieure au travailleur, mais s'en différencie par le fait qu'elle présente un caractère de progressivité contrairement à l'accident du travail qui a un caractère de soudaineté.

II L'indemnisation au titre de la législation sur les accidents du travail.

La législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles s'applique aux entreprises industrielles, commerciales, agricoles, aux professions libérales, aux sociétés civiles, coopératives etc.... Le législateur a dressé une liste limitative dans les articles 7 et s. du dahir de 1927. L'indemnisation suppose une procédure préalable. Elle est alimentée par un fond spécial qu'on appelle fonds de garantie et de majoration.

A- La procédure d'indemnisation

Cette procédure s'exerce au niveau de deux phases : une phase administrative et une phase judiciaire.

1/ La déclaration de l'accident ou la phase administrative.

Elle comporte le dépôt d'une déclaration par la victime ou ses ayants causes auprès de l'employeur. Cette déclaration doit se faire dans le jour où l'accident s'est produit et au plus tard sauf cas de force majeure dans les 24 heures. En cas d'empêchement, l'article 15 précise que cette déclaration peut être faite jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident.

A son tour, l'employeur doit déclarer l'accident dans les 48 h. à l'autorité municipale ou locale, ou à la gendarmerie ou encore au poste de police. Il doit déposer un certificat médical, dit certificat initial indiquant l'état de la victime et les conséquences de l'accident. Lorsque la durée de l'incapacité totale est supérieure à celle qui est prévue dans le certificat initial il sera établi un certificat de prolongation. Lors de la guérison avec ou sans incapacité permanente un certificat médical indiquant les conséquences définitives de l'accident sera déposé dans les mêmes formes que le certificat initial. L'autorité qui a reçu ce certificat doit aviser l'inspecteur du travail.

2/ La phase judiciaire

Elle est susceptible de connaître trois étapes : une enquête, une tentative de conciliation et le jugement.

a) L'enquête

L'autorité qui a reçu la déclaration de l'accident doit transmettre au tribunal de première instance du ressort où l'accident s'est produit la déclaration accompagnée du certificat médical. Le juge doit procéder à une enquête lorsque la victime est décédée ou lorsque la blessure paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle de travail. L'enquête a pour but de déterminer l'identité de la victime, la nature des lésions, l'existence et l'identité des ayants droit, la rémunération du travailleur. Après l'enquête le président du tribunal procède à une tentative de conciliation.

Deuxième Partie : Institutions du travail et relations sociales au sein de l'entreprise

Dans Le cadre de cette partie, il convient d'exposer d'une manière succincte l'entreprise en tant que lieu dans lequel s'effectue le travail. Plus que jamais l'entreprise constitue le domaine dans lequel s'épanouissent les relations sociales. Ainsi cette partie comportera deux titres fort importants à savoir:

- L'entreprise et les institutions représentatives du personnel
- Les relations sociales au sein de l'entreprise.

Titre premier : L'entreprise et les institutions représentatives du personnel

En principe plusieurs institutions doivent normalement être traitées dans le cadre de ce titre telles que les institutions administratives et judiciaires. Toutefois seule l'entreprise en tant qu'unité sociale et humaine sera envisagée, naturellement avec les pouvoirs de son chef et la représentation du personnel.

Chapitre I : L'entreprise et les pouvoirs de son chef.

L'entreprise en tant qu'unité financière de gestion est le lieu où se nouent et s'exécutent les contrats de travail. Elle se distingue de l'établissement qui forme une unité technique de production. Elle constitue l'un des éléments du patrimoine de son propriétaire. Ce dernier va bénéficier de certains pouvoirs qui lui permettront de gérer sa propriété.

Ainsi dans l'entreprise individuelle, le propriétaire exerce lui même les pouvoirs. Il est à la fois employeur et chef d'entreprise. Par contre lorsque l'entreprise est exploitée par une société, cette dernière est l'employeur. Le chef d'entreprise sera une personne physique (représentant légal de la société, gérant de S.A.R.L, président du conseil d'administration dans les société anonyme).

Fréquemment, le chef d'entreprise personne physique est amené à déléguer une partie de ses pouvoirs à des cadres de direction. Lorsque l'entreprise exerce son activité dans plusieurs centres quand elle a des établissements distincts, une partie de ces pouvoirs est exercée par le chef d'établissement.

Ces précisions liminaires s'imposent pour cerner davantage la notion d'entreprise et les pouvoirs de son chef.

Section I : Notion d'entreprise

Pour pouvoir parler de l'entreprise au sens de droit du travail, il faut préciser d'abord ses concepts théoriques et ses éléments constitutifs ensuite.

I Les théories juridiques de l'entreprise

La détermination de la nature juridique de l'entreprise revient en définitive à dégager ses théories.

A- Théorie patrimoniale et contractuelle

Cette théorie fait appel à deux concepts :

- La propriété
- Le contrat

Le droit de propriété explique en partie les prérogatives du chef d'entreprise. Celui-ci est en effet propriétaire des moyens de production. Dans la petite et la moyenne entreprise il existe une confusion entre les moyens de production et le chef d'entreprise. Il peut donc exercer les prérogatives attachées à ce droit (USUS – FRUCTUS – ABUSUS). Ceci explique que l'employeur puisse décider de la création, de la transformation ou de la cessation de son activité économique. Ceci explique également que l'employeur puisse obtenir l'expulsion des salariés grévistes qui occupent son entreprise.

L'existence du contrat de travail renforce les pouvoirs de l'employeur et lui permet d'agir sur les salariés. Ses derniers se trouvent en effet placés dans une situation de subordination juridique par rapport à leur employeur. Cette conception de l'entreprise connaît cependant un certain nombre de limites aux prérogatives de l'employeur. La notion d'abus de droit peut en effet être utilisée aussi bien au niveau de droit de propriété qu'au niveau du contrat, mais cette notion n'est pas assez protectrice des intérêts des salariés. Ceux-ci doivent apporter la preuve d'une faute commise par l'employeur et ils ne peuvent obtenir qu'une réparation par équivalent.

La conception patrimoniale et contractuelle domine aujourd'hui le droit positif. L'employeur ne tient cette prérogative que de lui-même. Le juge ne peut la restreindre. Cependant le droit social impose à l'employeur le respect des règles destinées à accorder aux salariés un certain nombre de garanties.

B- Théories institutionnelle et communautaire.

L'origine de cette de cette théorie doit être recherchée auprès de certains auteurs allemands. En France, elle a été précisée et développée par P. DURAND. Cette théorie est radicalement opposée à la précédente. Elle repose sur les concepts de communauté et de relation de travail.

L'entreprise est ici une société, une communauté hiérarchisée à l'intérieur de laquelle les individus sont solidaires et poursuivent une fin commune. Elle est ainsi comparable à la cellule ou à la famille. Les pouvoirs de l'employeur ne sont plus ceux d'un propriétaire, mais d'un chef tenu d'assurer les biens communs et responsable de la bonne marche de la communauté.

Le contrat de travail doit dans cette conception être remplacé par la notion de relation de travail. Le contrat a en effet un aspect beaucoup plus individualiste. L'accent doit être mis sur l'aspect social, l'aspect communautaire. La relation de travail prend naissance par l'entrée du salarié dans la

communauté de travail. Le salarié ne promet pas seulement une prestation de travail, il s'engage lui-même et les liens qui l'unissent à l'employeur sont particulièrement étroits.

Cette conception institutionnelle de l'entreprise a un aspect idéaliste très marqué. Elle ne correspond guère à la réalité économique et sociale. Les intérêts des partenaires sociaux à l'intérieur de l'entreprise demeurent encore divergents sinon opposés. Il n'y a ni esprit, ni conscience d'entreprise à part quelques rares exceptions (Japon). On peut cependant constater que certaines règles de droit social ne s'expliquent peut-être plus par l'existence du contrat mais par une certaine adhésion du salarié à l'entreprise. Il aurait en quelque sorte un lien d'entreprise au-delà du lien contractuel (indemnité de licenciement, maintien du contrat de travail en cas de transfert de l'entreprise, clause de non concurrence).

II Les éléments constitutifs de l'entreprise

On s'accorde pour dire que l'entreprise, en droit du travail, résulte de la conjonction de trois éléments: une activité, un personnel pour l'accomplir et un employeur chargé de faire accomplir.

A- Le personnel

Au regard du droit commercial il y a entreprise dès l'instant où une activité de nature industrielle ou commerciale est exercée fut-ce par un seul individu (en France) ou par deux individus (au Maroc).

Au regard de droit du travail, c'est la collectivité des travailleurs salariés qui concourent à la formation de l'entreprise. Cet ensemble forme le personnel.

Par ailleurs la plupart des textes en se référant à la notion d'entreprise fixent le nombre minimum de travailleurs à partir duquel ils reçoivent application. Ex : La représentation du personnel n'est exigée que lorsque l'entreprise employant au moins dix salariés.

L'aménagement chambres d'allaitement nécessite un minimum de cinquante femmes ayant plus de quinze ans. (Cinquante salariés pour le service médical).

En outre sont englobés dans le personnel tous les salariés liés en vertu d'un contrat de travail. Ayant pris conscience de la solidarité d'intérêt unissant ses différentes catégories il a opté pour sa représentation propre et pour des luttes concertées en vue de faire prévaloir ses revendications.

B- L'organe de direction

La détermination du chef d'entreprise n'est pas identique selon qu'il s'agisse d'une entreprise individuelle ou d'une entreprise ayant la forme d'une société. L'industriel ou le commerçant propriétaire en est le chef.

Dans l'entreprise sociétaire l'organe directeur peut être soit un associé dans une société en nom collectif, soit un gérant dans une SARL ou un P.D.G dans une société anonyme. A défaut ce serait une personne morale ayant la qualité d'employeur lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements.

Le chef de cet établissement ne bénéficie que des pouvoirs limités qui lui sont expressément confiés dans le cadre de sa délégation et sur un plan purement technique, il demeure soumis aux décisions du chef d'entreprise.

C- L'activité, objet de l'entreprise :

L'activité, objet de l'entreprise est souvent d'ordre économique et tend à la réalisation d'un profit. Mais une œuvre purement philanthropique, une association à but désintéressé employant un personnel salarié constitue également une entreprise au regard du droit du travail. C'est cette activité qui détermine le classement de l'entreprise dans une branche professionnelle et qui lui offre son identification. Souvent elle évolue avec la rentabilité de son activité selon les données techniques ou économiques.

Section II : Les pouvoirs du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise exerce trois pouvoirs essentiels : Pouvoir de direction, pouvoir réglementaire, pouvoir disciplinaire.

I Le pouvoir de direction :

Ce pouvoir se déduit de la définition même du contrat du travail dont le critère est le lien du subordination. Il faut préciser le contenu et le contrôle de ce pouvoir.

A- Le contenu du pouvoir de direction

L'employeur est maître de l'emploi de ses travailleurs. Il peut leur assigner telle ou telle fonction compte tenu des aptitudes et de leur qualification professionnelle. Il peut supprimer les emplois et congédier une partie du personnel comme il est maître de la carrière des salariés et de leur promotion.

Ce pouvoir de direction, s'il consiste à gérer et à commander, ne signifie pas qu'il n'obéit pas à certaines limites. Ainsi le chef d'entreprise doit respecter les lois et les règlements concernant le travail.

B- Le contrôle du pouvoir de direction

A priori, il n'y a pas un contrôle véritable. L'employeur dispose d'un pouvoir de direction souverain dans la gestion de son entreprise. Cette souveraineté a été affirmée de façon particulièrement nette par la jurisprudence. Cependant ce contrôle s'exerce à la suite de certains événements notamment en cas de licenciement, de fermeture d'établissement, d'élaboration du règlement intérieur etc....

Section II : Le pouvoir réglementaire de l'employeur

Ce pouvoir se manifeste par la mise en place de prescriptions relatives à l'exécution du travail. L'ensemble de ces prescriptions constitue en quelque sorte le statut de l'entreprise. Il permet d'assurer une certaine conformité et continuité de la situation du personnel dans l'entreprise. Le document qui concrétise ce pouvoir réglementaire est appelé « règlement intérieur » ou encore « règlement d'atelier ». il varie selon l'importance et l'activité de l'entreprise. Il s'impose aussi bien à l'employeur qu'au salarié.

A/ Elaboration du règlement intérieur.

L'article 138 du code décide que tout employeur, employant habituellement au moins 10 salariés doit établir dans les deux ans qui suivent l'ouverture de son établissement ou son entreprise un règlement intérieur, et ceci après avoir informé les délégués du personnel et les représentants syndicaux sur son contenu. Il doit l'envoyer à l'autorité gouvernementale de travail en vue de l'approuver. Cette autorité peut exiger le retrait ou la modification des dispositions violant la législation du travail.

Toute modification ultérieure de ce règlement est soumise aux mêmes formalités.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer ses salariés du contenu de ce règlement comme le prévoit l'article 24. Il doit également l'afficher dans un endroit accessible à tous en général devant les portes d'entrée et de sortie sinon au lieu où ils perçoivent généralement leur paie. Une copie de ce règlement est délivrée au salarié s'il la demande.

B/ Le contenu du règlement intérieur.

Le règlement intérieur est un document écrit qui comporte, comme nous allons le voir un certain nombre de dispositions.

A cet effet l'autorité gouvernementale chargée de travail, après avoir consulté les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs détermine un modèle du règlement intérieur qui comporte notamment.

1°/ Des dispositions générales concernant l'emploi des travailleurs, le régime du licenciement, les congés et les absences.

2°/ Des dispositions spéciales concernant l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité.

3°/ Des dispositions concernant l'organisation de l'insertion en cas de survenance d'une incapacité suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Ce modèle visé au paragraphe premier de cet article est considéré comme étant un règlement intérieur pour les entreprises employant moins de 10 salariés.

Aussi, l'employeur ou son représentant doit indiquer dans ce document les conditions, l'endroit et les heures durant lesquelles il recevra chaque travailleur suite à sa demande soit à titre individuel soit en compagnie du délégué du personnel ou du représentant syndical dans l'établissement à condition que les jours de réception ne doivent pas être inférieurs à un seul jour par mois.

III Le pouvoir disciplinaire

L'employeur a une autorité sur les salariés. Ces derniers ont l'obligation d'obéissance. Le manquement qui lui est apporté permet l'exercice des sanctions qui ne sont pas sans limites

A- L'exercice du pouvoir disciplinaire

Il peut se manifester selon plusieurs formes : d'après le statut type les sanctions que les salariés peuvent encourir sont :

- La réprimande par écrit.
- Le changement de service ou d'atelier.
- La rétrogradation.
- Le renvoi temporaire pour une durée n'excédant pas huit jours. - Le renvoi définitif.

Ces sanctions peuvent être prononcées soit directement par l'employeur soit après un avis émis par le conseil de discipline dans les entreprises où un tel conseil est constitué. Aux sanctions précédentes il faut ajouter l'amende dont le régime juridique est tout à fait particulier.

B- Le contrôle juridictionnel

Ce pouvoir n'est pas absolu. Il reste soumis au contrôle juridictionnel. Ainsi le travailleur qui estime être frappé injustement d'une sanction peut saisir la section sociale du tribunal de première instance. Les juges vont être amenés à contrôler la matérialité de la faute prétendue et vérifier si l'employeur

n'avait pas commis de détournement de pouvoir et surtout la proportionnalité de la faute à la sanction.

Chapitre II : Les institutions représentatives

Le système de la représentation du personnel dans l'entreprise marocaine se construit progressivement de telle sorte qu'une institution vient s'ajouter à l'autre : les délégués du personnel d'abord, le comité d'entreprise par la suite.

Juridiquement parlant les premiers sont les gardiens du droit. Ils veillent à ce que l'employeur applique correctement les textes. Ils ont surtout une fonction revendicative.

Le second gère les activités sociales et économiques de l'entreprise. Il possède des pouvoirs et des droits plus importants dans ces domaines.

Section I : Le comité d'entreprise

En France le comité d'entreprise est créé en 1945 dans le but d'intérieur dans le domaine de la vie économique et de l'organisation de l'entreprise. Depuis 1982 ses fonctions se sont vues s'accroître et désormais l'employeur doit informer régulièrement le comité de la marche générale de l'entreprise. Il doit le consulter sur tout projet de modification de l'organisation économique, juridique sociale et technologique de l'entreprise.

Ce sont les deux grands rôles du comité : information et consultation.

Au Maroc l'article 464 institue ce comité dans les établissements employant habituellement au moins 50 salariés ayant une vocation consultative.

Il est à noter que le cadre général de cette institution n'est pas encore précisé. Ce sera l'objet d'un décret d'application. En l'occurrence, on mentionne l'élection de ses membres, leur mandat, leur nombre, le comité d'établissement pour l'entreprise comportant plusieurs établissements, la manière de remplir ses fonctions etc...

I Composition du comité d'établissement

Il est prévu que le comité comporte :

- L'employeur ou son représentant.
- Deux délégués de salariés élus parmi les délégués.
- Un ou deux représentants syndicaux de l'entreprise s'ils en existent.

Ce comité se réunit une fois tous les six mois et chaque fois en cas de nécessité.

Durant ses réunions il peut convoquer toute personne appartenant à l'entreprise ayant une capacité et une expertise dans le domaine des ses attributions afin de participer dans ces réunions. Tous les membres sont tenus au secret professionnel.

II Les attributions consultatives du comité d'établissement

Dans le cadre des attributions consultatives qui lui sont octroyés, le comité d'établissement se charge des questions suivantes :

- Les changements structurels et technologiques de l'établissement.

- Le bilan social.
- La stratégie de production de l'établissement et les moyens de faire augmenter la rentabilité.
- Etablissement de projets sociaux, au profit de travailleurs et le fait de veiller sur exécution.
- Programmes de formation et l'apprentissage en vue de l'intégration professionnelle, de la lutte contre l'analphabétisme et la formation continue pour les travailleurs.

Pour cela, les membres du comité peuvent recevoir toutes les indications, documents nécessaires leur permettant d'accomplir les fonctions qui leur sont consenties.

Section II : Les délégués du personnel.

Les relations entre employeurs et salariés sont longtemps demeurées essentiellement individuelles fondées sur l'existence du contrat de travail. Peu à peu les salariés ont pris conscience du fait qu'ils formaient une véritable collectivité liée par une solidarité d'intérêts. N'étant plus considérés comme de simples individus isolés, les salariés ont émis le désir de participer activement à la vie de l'entreprise. Cette participation s'est concrétisée au Maroc par l'institution des délégués du personnel ayant pour mission essentielle d'exprimer les réclamations et les revendications du personnel à la direction de l'entreprise. Le texte fondamental en ce domaine est le dahir du 29 octobre 1962. Actuellement, le code régit cette institution dans les articles 430 et s.

I La désignation des délégués du personnel

A/ Les délégués du personnel à élire

L'article 430 déclare qu'il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements soumis à l'application du code du travail dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés. Le nombre des délégués à élire est le suivant :

- De 10 à 25 salariés 1 délégué.
- De 25 à 50 salariés 2 délégués.
- De 51 à 100 salariés 3 délégués.
- De 101 à 250 salariés 5 délégués.
- De 251 à 500 salariés 7 délégués.
- De 501 à 1000 salariés 9 délégués.

A chaque délégué titulaire figure un délégué suppléant élu dans les mêmes conditions. Il est chargé de le remplacer lorsqu'il ne peut exercer son mandat ou lorsqu'il le perd par tranche de 500 salariés on ajoute 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant.

B/ Les élections

1) Les électeurs

Est électeur tout salarié, quel que soit son sexe âgé de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 6 mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation à une peine afflictive ou infamante. Les électeurs sont groupés dans deux collèges électoraux.

Un collège regroupe les ouvriers et les employés L'autre collège regroupe les cadres et assimilés

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges à pourvoir entre les deux collèges doivent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les salariés. En cas de désaccord on recourt à l'arbitrage de l'inspecteur de travail est nécessaire.

2) Les candidats

sont éligibles les salariés de nationalité marocaine âgés de 20 ans, ayant travaillé dans l'établissement depuis un an sans interruption et n'ayant pas subi de condamnation. Les ascendants, descendants du chef d'entreprise ainsi que ses frères et alliés du même degré ne sont pas éligibles.

3) Le mandat électoral

D'après l'article 434 les délégués sont élus pour un mandat qui sera déterminée par décret. Pour les entreprises de travail temporaire le mandat couvre l'activité saisonnière. De ce fait les délégués doivent être élus entre le 56ème jour et le 60ème jour qui suivent l'ouverture de la saison.

Il est à noter que la fin du mandat s'opère par le décès du délégué, le retrait de confiance, la démission, la retraite, la fin du contrat de travail, ou par jugement définitif pour sanction ferme.

Ainsi, lorsque le délégué est suspendu dans l'exercice de ses fonctions pour l'une des causes susmentionnées il est remplacé par le délégué suppléant qui appartient à sa catégorie professionnelle et à sa liste électorale. A ce moment il devient délégué titulaire jusqu'à ce que le mandat du premier s'expire.

Section II : Les fonctions des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus pour 6 ans. Leur mandat est renouvelable. Les délégués constituent un intermédiaire entre l'ensemble du personnel et l'employeur. Un certain nombre de prérogatives leur ont été accordées afin qu'ils puissent remplir leur mission dans de meilleures conditions.

I La mission des délégués du personnel

Les délégués ont pour mission de présenter au chef d'établissement les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites. Chaque salarié a donc la possibilité de s'adresser directement à l'employeur afin d'exprimer un certain nombre de doléances concernant les conditions de travail.

Mais, cette faculté ne serait en aucun cas dispenser le chef d'entreprise de procéder aux élections des délégués lorsque les effectifs sont réduits. La mission des délégués concerne exclusivement l'aspect social de la vie dans l'entreprise c'est à dire toutes les conditions de travail (hygiène, sécurité, salaire, ect...). Ils ne peuvent prétendre participer à la gestion économique et financière de l'entreprise. Dans la mesure où un accord ne peut être obtenu avec la direction de l'entreprise, les délégués sont en droit de saisir l'inspection du travail.

II Les modalités d'exercice de la mission

1°) Les heures de délégation

Pour remplir efficacement leur mission, les délégués doivent disposer d'un certain temps de délégation. Cette période est fixée à 15 heures par mois. Les délégués peuvent aussi étudier les réclamations qui leur sont soumises et éventuellement décider de certaines modalités d'action. Le temps de délégation ne doit pas être activité syndicale. Les 15 heures par mois sont rémunérées comme heures de travail effectif dans l'entreprise. Les délégués ne doivent en effet subir aucune perte de salaire en raison de leur fonction.

2°) La liberté de déplacement

Les représentants du personnel doivent pouvoir se déplacer librement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Pour apprécier les conditions de travail et recueillir des renseignements, ils doivent pouvoir circuler librement dans les différents ateliers et services de l'établissement. Ils n'ont pas besoin pour cela d'une autorisation préalable de leur chef de service. Soumettre le déplacement à une telle autorisation reviendrait en fait à permettre à l'employeur de contrôler à priori l'exercice du mandat représentatif et éventuellement à s'y opposer. On admet cependant que le délégué informe son employeur de ses déplacements afin de maintenir une certaine discipline dans l'exécution de la prestation du travail.

Au moment de paiement de ces heures la justification des déplacements ne peut être exigée. Lorsqu'il y a litige sur l'utilisation véritable du temps délégué l'arbitrage de l'inspecteur du travail ne serait pas à exclure.

3°) Les réceptions par le chef d'entreprise

Etant chargés d'exprimer les revendications du personnel, les délégués doivent pouvoir être reçus par le chef d'entreprise. Pour exprimer les revendications du personnel, les délégués doivent pouvoir être reçus par le chef d'établissement au moins une fois par mois et en cas d'urgence sur leur demande. Deux jours avant la date de la réception, les délégués doivent remettre à l'employeur une note écrite résumant l'objet de leur demande. L'employeur est tenu de répondre à cette demande dans le délai de 6 jours. Les demandes des délégués comme les réponses de l'employeur doivent être transcrites dans un registre spécial tenu à la disposition du personnel comme à celle de l'inspection du travail.

4°) L'octroi du local

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués un local approprié afin que ceux-ci puissent s'y réunir et éventuellement recevoir le personnel. L'employeur ne peut en aucun cas soumettre l'utilisation de ce local à des conditions susceptibles d'entraver la fonction représentative. Il est également tenu de réserver dans ses établissements un endroit particulier où les délégués peuvent afficher les communications destinées aux salariés de l'entreprise. Un tel affichage se fait en général aux portes d'entrée et de sortie de l'entreprise, ateliers ou de magasins. Il ne peut exercer aucun contrôle préalable sur le contenu des communications affichées. Il peut cependant recourir au juge s'il considère que les communications présentent un caractère erroné tendancieux ou diffamatoire. Il s'agit du juge de référé qui a la possibilité de maintenir ou de refuser la communication.

5°) Protection et garanties attachées à la fonction du délégué du personnel

Le délégué du personnel est appelé « salarié protégé ». Cela tient au fait que sa mission est considérée comme étant dangereuse. La réglementation en vigueur prévoit qu'« tout changement de service ou d'ateliers tout renvoi temporaire ainsi que tout renvoi définitif d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par la direction de l'établissement doit obligatoirement être soumis sans délai à l'appréciation de l'agent chargé de l'inspection du travail qui émet un avis motivé. Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer le renvoi temporaire en attendant l'avis de l'agent chargé de l'inspection du travail qui doit intervenir dans un délai de 8 jours. Ce texte révèle que le délégué est susceptible d'encourir plusieurs mesures disciplinaires. La protection s'applique aux profits de ceux qui exercent leur mandat au même titre que les anciens pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat ainsi qu'aux suppléants.

Si l'autorisation de l'inspection du travail s'avère obligatoire sinon toute mesure de ce genre serait irrégulière et par conséquent nulle et de nul effet. Il ne faut pas perdre de vue que ce type de protection pourrait fort bien être tout à caduque. Ainsi aux termes de l'articles 2 du décret Royal du 14 août 1967 instituant l'indemnité de licenciement « l'indemnité due aux délégués du personnel licencié au cours de leur mandat est majorée de 100% sauf si le licenciement a comporte l'accord de l'agent chargé de l'inspection du travail ». Il y a donc ici une contradiction flagrante entre ce texte et celui de 1962. L'on s'aperçoit que ce soit disant dispositif législatif protecteur est vide de sa substance. D'où on constate que la loi sociale sur ce plan, participe à sa propre neutralisation (sic !)

Titre II : Les relations sociales au sein de l'entreprise

L'appartenance des salariés à l'entreprise leur confère l'exercice de plusieurs droits. Droit ayant un caractère collectif et qui leur permettent de s'organiser dans le cadre des syndicats afin de négocier avec l'employeur et de faire prévaloir leur intérêt commun. Pour cela, les syndicats n'hésitent pas à engager les travailleurs dans des luttes sociales afin d'assurer le succès de leur cause. C'est dire que ce titre reste marqué par l'étude de deux chapitres consacrés d'abord au droit syndical ensuite aux conflits collectifs.

Chapitre I : Les syndicats professionnels

Le code du travail définit les syndicats professionnels dans son article 396 par leur but. Elles visent à défendre leurs intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, tout individuels que collectifs et ce pour les catégories qu'elle encadrent. La même disposition ajoute qu'elles visent l'étude et le développement de ces intérêts l'évolution du niveau culturel de leurs adhérents. Comme elles participent à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économiques et sociaux. Elles sont consultées sur tous les différents et affaires ayant un lien avec leurs compétences.

Cette définition est extrêmement large. Elle ne se limite pas aux aspects traditionnels du but poursuivi à savoir la représentation et la défense de la profession ainsi que l'amélioration des conditions d'existence de leurs membre. Pourtant l'article 399 énonce que les syndicats peuvent se regrouper, se concerter entre eux, en toute liberté, afin d'étudier leurs intérêts communs et de les défendre. Ainsi il leur est permis d'adhérer dans des organisations syndicales mondiales que ce soient des travailleurs ou des employeurs.

L'étude du syndicalisme marocain sera dominée par les questions suivantes :

- Le cadre général

Section I : Le cadre général du syndicalisme

I Développement historique

Le syndicalisme est relativement récent au Maroc. C'est le dahir du 24 Décembre 1936 qui établit les premières dispositions en ce domaine. La création des syndicats était soumise à des conditions assez rigoureuses et était soumise aux salariés européens. Un dahir de 1938 prévoyait des pénalités contre les salariés marocains qui adhéraient au syndicat et contre les personnes qui tentaient d'affilier leurs salariés au syndicat. Ces mesures n'empêchèrent pas le développement du syndicalisme de la classe ouvrière marocaine (CGT).

Un dahir du 12 Septembre 1955 modifie le texte de 1936 et tend le bénéfice du droit syndical aux salariés marocains. Le syndicalisme marocain voit alors le jour officiellement après s'être développé

dans la clandestinité dans le cadre du mouvement nationaliste. La première union syndicaliste naît le 20 Mars 1955 : UMT.

Après l'indépendance, le dahir du 17 Juillet 1957 régit le droit syndical. Il consacre le principe de la liberté syndicale et réserve l'adoption des syndicats aux personnes de nationalité marocaine. Un décret de Juillet 1957 dispose que le secrétaire général du gouvernement peut s'opposer à la création d'un syndicat dans les trois mois qui suivent le dépôt des statuts. Ainsi se trouve en fait assuré le monopole syndical au profit de l'UMT. Le pluralisme syndical réapparaît par la suite avec notamment la création en 1960 de l'UGTM. Cette création est due à la scission du parti de l'Istiqlal. L'UGTM reste proche de ce parti tandis que l'UMT apporte son appui à l'UNFP issue de la scission.

D'autres centrales syndicales liées elles aussi à des partis politiques, ce qui constitue l'un des traits caractéristiques de syndicalisme au Maroc. Malgré ces créations, l'UMT demeure l'organisation la plus importante. Une nouvelle brèche a été ouverte dans ses rangs avec la création de la CDT. Cette centrale entretient des liens très étroits avec l'USFP né en 1972 d'une scission de l'UNFP.

II Constitution du syndicat

Le syndicat est une personne normale de droit privé né d'un contrat privé. Sa constitution est soumise à un certain nombre de conditions. Plusieurs libertés fondamentales la caractérisent.

A/ Les conditions de construction

1°/ Les conditions de fond

Ces conditions tiennent aux personnes et à l'objet du syndicat.

a) Les personnes

Les personnes doivent remplir les conditions tenant à l'exercice d'une profession et avoir une certaine capacité.

Concernant l'exercice d'une profession. C'est une question fondamentale. Le syndicat a en effet pour but entre autres la défense des intérêts économiques, sociaux matériels et moraux de ses adhérents. Il est donc indispensable d'exercer une profession pour constituer le syndicat ou pour y adhérer. Peu importe la nature de la profession : industrielle, commerciale, agricole ou libérale. Les fonctionnaires se sont vus également reconnaître le droit syndical. En principe il doit y avoir exercice actif de la profession. Cependant les personnes qui ont abandonné la profession peuvent faire parti du syndicat à condition d'avoir exercé cette profession pendant au moins 6 mois. Il n'est pas nécessaire que les personnes exercent la même profession. Elles peuvent exercer des professions similaires ou connexes. Les syndiqués doivent donc appartenir à la même branche professionnelle ou concourir à l'établissement de produits déterminés.

S'agissant des conditions de capacité. Elles sont réduites. La nationalité marocaine n'est pas exigée pour adhérer au syndicat. Elle est cependant nécessaire pour les personnes qui participent à la création ou à la direction de celle-ci.

b) L'objet du syndicat

Le syndicat répond à une finalité précise. L'article 396 leur accorde des attributions nouvelles. Outre la défense des intérêts moraux et professionnels tant industriels que collectifs pour les catégories qu'elle encadre, il y a lieu de citer le développement du niveau culturel de ses membres et la participation dans l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économique et social.

C'est dire qu'il ne peut avoir d'autres activités commerciales ou politique car cela devient aux sociétés et aux partis politiques. En revanche, ce principe subit des aménagements destinés à profiter aux membres du syndicat.

On admet par exemple qu'un syndicat peut mettre en place des caisses de recours mutuels conformément à la législation en vigueur (art. 410). Il peut exercer plusieurs prérogatives prévues dans les articles 408 et 409 telles que :

- Affecter une partie de ses ressources pour la construction des logements avec un tarif modéré, acquérir des lots de terrain pour édifier des endroits pour la culture et le divertissement ; des complexes sportifs ou hospitaliers pour ses membres.
- Instituer et gérer des projets sociaux ou professionnels comme les coopératives, les caisses de solidarité, des campings ou autre.
- Accorder des subventions financières pour les projets sus-indiqués.
- Accorder des subventions financières pour les coopératives que seront constituées conformément à la législation en vigueur.
- Instituer et gérer des centres de recherche, d'étude et de formation. - Emettre des informations intéressant les affaires de la profession.

De même d'autres possibilités lui sont accordées par son règlement intérieur à condition de ne pas distribuer les bénéfices entre ses membres. Ce sont :

- Achat de tout ce qui lui est nécessaire pour exercer ses fonctions : matières première, matériels, équipement, machines, engrais, semence, bétail produit d'engraissement en vue de leur local, de les prêter ou de les distribuer entre ses membres afin qu'ils exercent leur fonction.
- Faire gratuitement l'intermédiaire dans la vente des produits fabriqués par ses membres de leur travail personnel ou des exploitations dépendantes d'eux...

2°/ Les conditions de forme

Les personnes qui constituent le syndicat doivent en rédiger les statuts. Ceux-ci doivent être conformes à l'objet du syndicat. Ils doivent déterminer notamment organisation interne, les conditions de nomination des membres chargés de sa gestion ou de sa direction aussi que les conditions d'adhésion dans cette organisation et celle de la quitter.

En plus, il convient d'établir la liste complète des personnes chargées de la gestion ou de la direction conformément aux dispositions légales en vigueur. Les statuts ainsi que la liste des administrateurs et des dirigeants doivent être déposée auprès des autorités locales moyennant un récépissé de dépôt dans l'immédiat sinon l'apposition d'un visa sur un exemplaire du dossier en attendant la remise du récépissé.

Ces documents sont expédiés en quatre exemplaires au bureau des autorités locales qui envoie un au procureur du Roi. Un cinquième exemplaire est envoyée par les parties intéressées au délégué provincial chargé de travail. Ils sont exonérés du droit de timbre.

B/ Le principe de la liberté syndicale.

Le code pose une double forme : individuelle et collective

a) Les aspects individuels

Un salarié est libre d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat. Il est également libre dans le choix du syndicat. Il peut enfin quitter ce syndicat à tout moment.

1°/ La liberté d'adhésion

Le salarié doit être protégé dans l'exercice de telle liberté au même lieu contre les manœuvres de l'employeur qui contre celle des organes syndicales. Il arrive en effet que l'employeur porte atteinte à la liberté syndicale en prenant des mesures de défaveur vis-à-vis des militants syndicaux.

Il peut éviter d'embaucher des ouvriers syndiqués. Il peut également les licencier en raison de leur activité syndicale. Ces pratiques sont naturellement irrégulières. Les salariés doivent également être protégés contre les manœuvres et des pressions des autres organes syndicales. Celles-ci peuvent inciter les salariés non syndiqués à adhérer et également essayer de débaucher les syndiqués des organisations rivales.

2°/ La liberté de choix du syndicat

Le salarié doit pouvoir décider en toute liberté d'adhérer au syndicat de son choix. Il ne doit pas être contraint par l'employeur d'adhérer à un syndicat qu'à ces préférences ou encore d'adhérer à « un syndicat maison » : syndicat mis en place par l'employeur dans son entreprise. Dans les pays où le syndicalisme est partout puissant les syndicats obtiennent parfois le clauses par lesquelles l'employeur s'engage à n'embaucher que les salariés du syndicat où ceux qui y promettent d'y adhérer. De telles clauses prévues par les conventions collectives ou les accords de l'entreprise ont pour conséquence un monopole syndical de l'emploi. Elles sont donc irrégulières. De même sont condamnées les mesures d'intimidation à l'égard des salariés qui refusent d'adhérer à telle ou telle organisation syndicale (mise à l'index).

3°/ La liberté de quitter le syndicat

Le salarié syndiqué peut décider à tout moment de reprendre sa liberté vis-à-vis du syndicat lorsqu'ils ne sent plus d'accord avec des prises de position de celui-ci. Il doit cependant pouvoir conserver la possibilité de rester membres des sociétés de secours mutuels ou de retraite à l'actif desquelles il a participé par ses cotisations.

b) Les aspects collectifs.

Un syndicat peut être librement constitué sans autorisation spéciale à partir du moment où les règles légales concernent la constitution et le fonctionnement de ce syndicat sont respectées. La liberté syndicale doit avoir pour conséquence le pluralisme syndical. Des salariés exerçant la même profession doivent pouvoir constituer ou adhérer à des syndicats défendant les intérêts professionnels. On parvient ainsi à une certaine concurrence ou rivalité entre les syndicats. Cette liberté syndicale postule également l'indépendance du syndicat par rapport à l'employeur qui doit s'abstenir de toute ingérence dans le fonctionnement du syndicat dans la mesure où celui-ci respecte la loi. Les pouvoirs publics ne peuvent influencer le choix des dirigeants ou de décider d'une dissolution du syndicat. En pratique cependant on constate plus ou moins une intégration du syndicat en raison de la participation à des activités d'intérêt général. Il existe également un risque de discrimination opérée par les pouvoirs publics entre les différents syndicats en fonction de leur option.

Section II : L'organisation et l'activité syndicale

I L'organisation interne du syndicat

Cette organisation est susceptible de varier suivant les statuts. On retrouve cependant dans la plupart des cas les mêmes organes et les mêmes règles de fonctionnement.

a) Les organes du syndicat

L'organisation peut être librement établie. Le syndicat est généralement composé de deux organes principaux :

- L'assemblée générale qui regroupe les adhérents.
- Le conseil regroupant les dirigeants.

1°/ les adhérents.

Pour adhérer au syndicat, il faut en principe répondre aux conditions imposées pour la constitutions. Un syndicat peut subordonner l'adhésion à des conditions plus rigoureuses. O, peut ainsi trouver des conditions d'âge, d'honorabilité professionnelle ou d'ancienneté professionnelle. En principe d'adhésion multiple est possible. Le salarié appartiendra à plusieurs syndicats si les statuts l'y autorisent. Les adhérents sont regroupés à l'intérieur de l' assemblé générale. Celle-ci est en principe l'organe souverain. Elle élit les dirigeants du syndicats et contrôle sa gestion financière. Enfin chaque syndiqué peut s'exprimer dans le cadre des assemblées générales.

2°/ Les dirigeants.

Toute personne chargé de la direction d'un syndicat doit répondre à des conditions particulière (Il faut être de nationalité marocaine, jouir de ses droits civils politiques) d'après l'article 416. Ils ne doivent pas un jugement définitif les exposant à une peine d'emprisonnement ferme à cause de l'une des infractions suivantes : Vol, outrage, abus de confiance, faux témoignage, incitations des mineurs à la débauche, participation à la débauche trafic de drogue ou son utilisation, aussi les infraction portant attente à la réglementation des sociétés, mauvaise gestion des liens en copropriété. Les dirigeants sont désignés conformément aux statuts. Ils sont élus en assemblée générale. Les dirigeants sont regroupés dans un comité ou conseil de syndicat. Ils représentent le syndicat et celui-ci est tenu des actes qu'ils accomplissent en son nom.

b) La discipline syndicale.

L'adhésion syndicale confère aux salariés un ensemble de droit et d'avantages mais également un certain nombre d'obligations. L'adhérent doit d'abord verser au syndicat une cotisation qui donne au groupement ses moyens d'agir financièrement. Les statuts déterminent en général le montant des cotisations et les modalités de leur perception.

Le syndicat peut infliger des sanctions aux adhérents qui ne respectent pas ces obligations (suspension, déchéance). L'adhérent doit également respecter un certain nombre de décisions prises par le syndicat. Il ne doit pas nuire au développement du groupement. Il doit se conformer au « mot d'ordre » du syndicat notamment en matière de grève ou encore de tarifs syndicaux. Les fautes commises par l'adhérent peuvent être sanctionnées. Le syndicat dispose d'un pouvoir disciplinaire sur ses membres. Les statuts prévoient en général des sanctions qui peuvent être infligées et la procédure disciplinaire à suivre.

II les formes syndicales particulières

A/ Les syndicats les plus représentatifs

Le Maroc connaît comme la plupart des pays libéraux le phénomène du pluralisme syndical. Cet état de fait conduit à considérer qu'une organisation est plus représentative que l'autre. Et s'il en est ainsi la première va avoir beaucoup de pouvoir que la seconde. Donc à partir de quel moment on peut faire cette discrimination entre les différents syndicats ?

En France, l'article L 133-2 C. trav. Prévoit les critères suivants : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat, l'attitude patriotique pendant l'occupation. A ces critères légaux, la jurisprudence Française ajoute un autre. C'est l'audience c'est-à-dire le rayonnement du syndicat.

Au Maroc pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative à l'échelon national l'article 425 prévoit les critères suivants :

- L'obtention au moins 6% de totalité du nombre des délégués du personnel élus dans les secteurs publics et privés.
- L'indépendance effective du syndicat.
- La capacité pour le syndicat de contracter.
- Afin de déterminer l'organisation syndicale la plus représentative au niveau de l'établissement ou de l'entreprise il faut prendre les considérations suivantes :
- L'obtention au moins de 35% de la totalité des délégués du personnel élus au niveau de l'établissement ou de l'entreprise.
- La capacité pour le syndicat de négocier.

Il est à noter que le code confère aux représentants des syndicats les plus représentatifs des privilèges exorbitants notamment en matière de consultation sur presque toutes les décisions importantes qu'un chef d'entreprise veut prendre.

Sur le plan international, ces syndicats sont avoir la possibilité de siéger dans conférence internationale de travail dans le but de participer à l'élaboration des normes internationales.

b) les groupements de syndicats : Fédérations et Union de syndicats.

Les syndicats restent rarement isolés. Ils se regroupent en général sous la forme d'union et de fédération. Cette dernière regroupe plusieurs syndicats de la même profession ou de la même branche d'activité. L'union regroupe des syndicats professionnels divers. Au Maroc les groupements se font principalement sous la forme d'union. Les règles de constitution de ces groupements se rapprochent de celles des syndicats. Les statuts des unions déterminent les conditions dans lesquelles les syndicats seront représentés dans les A.G. ou dans les conseils d'administration. Ces groupements comme les syndicats jouissent de la personnalité morale. Ce sont eux qui défendent véritablement les intérêts professionnels des salariés. Les syndicats apparaissent alors comme des organes d'exécution.

III Les attributions du syndicat

Le syndicat ne peut en principe défendre que les intérêts professionnels. Il arrive cependant qu'il déborde les limites qui lui sont assignées.

A- La diversité des attributions du syndicat

1°/ Les attributions consultatives

Il peut être consulté sur les questions se rattachant à sa spécialité par les pouvoirs publics ou par les adhérents en cas de litige. Les administrations peuvent solliciter ses avis. D'ailleurs les grandes centrales syndicales en général de service juridique bien doté.

2°/ Les attributions constructives

Il peut mettre en place un certain nombre d'organismes à vocation sociale afin d'améliorer les conditions les conditions de travail et de vie de ses adhérents. Il peut également mettre en œuvre une formation syndicale de ses militants.

3°/ Les attributions revendicatives

Elles de traduisent essentiellement au niveau des rapports collectifs de travail. Les organisations professionnelles de travailleurs négocient et concluent les conventions collectives.

4°/ Les attributions en matière de grève

Le syndicat décide généralement de la grève. Il la dirige. Il négocie éventuellement avec les employeurs après avoir exprimé les revendications salariales.

B- La personnalité civile du syndicat

Le syndicat est titulaire d'un certain nombre de droits et d'obligations

1°/ La capacité de contracter

Le syndicat peut passer des contrats ou conventions avec des sociétés ou des entreprises. Il peut conclure des contrats de travail avec le personnel qu'il embauche. Il jouit d'un monopole pour la conclusion des conventions collectives.

2°/ La capacité d'ester en justice

Comme tous les autres groupements le syndicat peut agir en justice pour la défense de ses propres intérêts (défense de son patrimoine) et ceux de ses membres. Si une disposition d'une convention collective n'est pas respectée par l'employeur le syndicat lié par ladite convention peut agir en justice aux noms des membres des syndicats sans mandat de leur part à condition simplement que ceux-ci soient prévenus et ne s'opposent pas au profit de son action. Il y a donc ici un droit légal de représentation à son profit. Il peut enfin agir en justice lorsque l'intérêt de la profession est en jeu. Il s'agit pour lui de défendre les intérêts de la profession et même les intérêts des membres de la profession qui ne font pas partie du syndicat il faut ici une distinction entre l'intérêt collectif de la profession et l'intérêt général que seules les autorités publiques ont pour mission de fendre. L'action est subordonnée à l'existence d'un préjudice directement ou indirectement subi par la profession. Généralement, il agit en cas de violation de la législation du travail.

Chapitre II : Négociation et conventions collectives

Section I : La négociation collective

La négociation collective est un dialogue entre les organisations syndicales les plus représentatives les unions fédérales les plus représentatives d'une part et un ou plusieurs employeurs ou représentant d'organisation professionnelle d'employeur d'autre part (art. 92). Son but revient à trois aspects fondamentaux :

- Détermination et amélioration des conditions de travail
- Réglementation des relations entre employeurs et salariés
- Réglementation des relations entre employeurs ou leur organisation d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives d'autre part. Chaque partie est représentée par un membre qu'elle nomme.

La négociation collective se déroule directement sur les niveaux suivants :

*** Au niveau de l'entreprise :** entre l'employeur et le syndicat de travailleurs le plus représentatif dans cette entreprise.

*** Au niveau sectoriel :** entre l'employeur et les organisations professionnelles d'employeurs d'une part et les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives dans le secteur d'autre part.

*** Au niveau national :** entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés les plus représentatives à l'échelon national.

Cette négociation se fait au niveau de l'entreprise et du secteur une fois chaque année sinon chaque fois que les nécessités exigent des négociations entre le gouvernement et lesdites organisations à fin de délibérer sur différents dossiers économiques et sociaux intéressant le monde du travail.

La partie qui désire négocier doit le faire savoir à l'autre partie à l'aide d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La partie avertie est tenue de faire connaître sa position à l'autre selon les mêmes formes ci-dessus indiquée et ce dans un délai de 7 j à compter de la date de réception de l'avis.

D'un commun accord les parties peuvent arrêter la date du commencement des négociations dans une période de 15 j à partir de la date dans laquelle la deuxième partie fait savoir à l'autre son accord pour négocier. De même, elles peuvent convenir sur la date de la fin des négociations sans pour autant dépasser 15 j.

Durant leur négociation, les autorités gouvernementales chargées de travail peuvent leur procurer les statistiques et les indications économiques, sociales et techniques... afin de leur faciliter le déroulement de la négociation collective. Les résultats de celle-ci sont transcrites dans un P.V ou un accord signé par les deux parties. Un exemplaire est envoyé aux mêmes autorités qui envoient un autre exemplaire au conseil des négociations collectives.

Remarquons que ce dernier est créé auprès de ces autorités dans le but de :

- Faire des propositions en vue de développer la négociation collective.

- Faire des propositions au sujet d'encourager les conventions collectives de travail, de la généraliser surtout en ce qui concerne les entreprises employant plus de 200 salariés au niveau national, ou sectoriel.
- Formuler les avis concernant l'interprétation des conventions collectives chaque
- qu'on la lui demande.
- Etudier le bilan annuel relatif au résultat des conventions collectives.

Cet organisme est présidé par le ministre de l'emploi ou de son représentant. Il comprend deux membres de l'administration, 2 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de travailleurs. Un décret a déterminé les autres membres de ce conseil, leur nombre, la manière de leur désignation et la gestion de ce conseil.

Section II : La convention collective

Convention collective ou réglementation conventionnelle de travail est un contrat collectif réglementant les relations de travail.

Elle est conclue entre une ou plusieurs représentants d'une organisation syndicale la plus représentative de salariés ou des unions d'une part et un seul ou plusieurs employeurs qui s'engagent à titre personnel ou les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employer d'autre part.

La convention collective traduit les aspirations du monde du travail et reflète l'équilibre des forces qui s'y affrontent. Elle évite l'arbitraire d'une intervention étatique et celui de la détermination unilatérale des conditions de travail par l'employeur.

Autrement dit les employeurs et les salariés arrêtent de leur propre gré les règles générales qui régiront les relations de travail dans un cadre professionnel et territorial.

Après avoir précisé la notion de conventions collectives il convient de s'interroger sur ses généralités, son contenu, ses applications et son exécution.

I Généralités

D'une façon générale, la convention collective constitue un accord relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclu entre les organisations syndicales de travailleurs et les organisations ou groupements d'employeurs ou employeurs pris isolément.

Il existe pratiquement une convention collective ordinaire ou de droit commun et une convention collective étendue. Cette dernière se distingue de la première par le fait qu'elle fait l'objet d'un arrêté d'extension. Ainsi lorsqu'elle intéresse les 2/3 des salariés dépendant de la profession, il appartient à l'autorité gouvernementale chargée de travail de la généraliser à l'aide dudit arrêté sur tous les établissements ou entreprises dans lesquels les salariés exercent la même profession que ce soit dans le cadre d'une région déterminée ou sur l'ensemble du territoire du Royaume.

A- Evolution historique

La notion de convention collective a été introduite pour la première fois au Maroc par le dahir du 13 juillet 1938. Ce texte concernait exclusivement les travailleurs européens. Il ne s'appliquait aux employeurs et aux travailleurs marocains que dans des cas très limités.

Le dahir de 1938 fut remplacé par celui du 17 avril 1957 qui fait de la convention collective un droit au profit des nationaux. Ce dernier resta en vigueur jusqu'à la promulgation du nouveau code. Un autre dahir du 29 novembre 1960 avait institué un organisme appelé conseil supérieur du convention collective celui-ci avait élaboré une convention collective type composée de 51 articles et divisée en 12 titres. Il s'agit d'un modèle laissé à l'initiative des partenaires sociaux pour pouvoir s'en inspirer. Très rapidement ce conseil allait tomber dans la désuétude.

B- Les conditions de forme et de publicité

D'abord la nécessité d'un écrit. Selon l'art. 104 la convention collective doit être écrite sous peine de nullité. La rédaction d'un écrit présente une condition de validité à la convention et non un moyen de preuve. Elle doit être portée à la connaissance du public par voie de dépôt et d'affichage

Le dépôt d'après l'article 106 s'effectue sans frais aux soins de la partie la plus diligente.

Au secrétariat greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel s'applique la convention et également auprès des autorités gouvernementales chargées de travail. Ces deux instances après avoir reçu ce texte en délivrent un récépissé. Toute modification ultérieure ou toute révision de cet accord est soumise aux mêmes formalités.

L'affichage se fait dans les établissements compris dans le champ d'application de la convention. Habituellement, il se fait sur les lieux de travail (art. 130). Aussi en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, ou bien sur sa nature juridique, comme il est indiqué dans l'article 19, la convention collective reste en vigueur entre les salariés et le nouvel employeur.

L'article 24 octroie au salarié le droit à l'information. De ce fait, l'employeur est tenu d'informer par écrit ses salariés au moment de leur recrutement sur un certain nombre de dispositions applicables parmi lesquelles figurent les conventions collectives.

Chaque organisation concernée peut adresser une demande à l'autorité gouvernement de travail en vue de réunir une commission mixte dans le but de conclure une convention collective. Cette autorité doit répondre dans un délai n'excédant pas 3 mois.

Aussi toute organisation concernée détient la possibilité d'adhérer ultérieurement à la convention non pas en tant que partie fondatrice. Cette adhésion se fait à l'aide d'une lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties et à l'autorité susmentionnée ainsi qu'au secrétariat greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel s'applique.

II Le contenu de la convention collective

La loi est très souple en la matière. La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs par rapport à celles qui sont prévues par la loi ou le règlement en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public. De ce fait en tant que réglementation contractuelle du travail, cette convention doit s'étendre à tous les rapports individuels et collectifs de travail. Le principe est donc celui de la liberté contractuelle sous réserve du respect des lois d'ordre public.

Cependant l'article 105 prévoit un contenu ni plus ou moins important à savoir :

1°/ Les éléments de salarié applicables à chaque catégorie parmi les catégories professionnelles suivantes.

2°/ Les éléments fondamentaux relatifs à déterminer les niveaux de capacité professionnelle notamment les indications concernant les diplômes professionnels, ou autres diplômes.

3°/ Conditions et catégories d'emploi de travailleurs et leur licenciement.

4°/ Disposition relatives à la révision des convention collectives, à leur modification et à leur abrogation en totalité ou en partie.

5°/ Les mesures convenues entre les parties pour les modes de solution pacifique des conflits individuels et collectifs qui surviennent entre les parties au sujet de ladite convention.

6°/ Organisation de la formation continue au profit des travailleurs dans le but de leur réaliser la promotion sociales et professionnelle et de leur améliorer leur connaissances générales et professionnelle et de les adapter aux évolutions technologiques.

7°/ Les indemnités

8°/ La couverture sociale

9°/ Santé et sécurité professionnelle

10°/ Circonstances et conditions de travail 11°/ les facilités syndicales

12°/ les affaires sociales

L'article 101, comme il a été avancé institue auprès de l'autorité gouvernementale chargé de travail un conseil de négociation collective qui a parmi ses attributions de faire des propositions en vue d'encourager la conclusion des convention collective, de les généraliser notamment pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 salariés que ce soit sur le plan national ou sectoriel. Il peut aussi donner des avis se rapportant à l'interprétation des dispositions des conventions chaque qu'on la lui demande. Cette institution remplace en quelques sortes l'ancien conseil supérieur des conventions collectives qui avait créé une convention collective type composée de 51 articles et divisée en 12 titres.

III L'application des conventions collectives

A- Domaine d'application dans l'espace. D'après l'article 111 les parties prévoient le domaine d'application de la convention soit :

- Dans tout l'établissement
- Dans toute l'entreprise ou dans plusieurs entreprises qui dépendent d'elle que ce soit au niveau d'une collectivité locale déterminé ou lieu au niveau de tout le territoire national. Lorsque la convention est silencieuse en la matière son domaine d'application serait le ressort territorial du tribunal dans lequel le dépôt s'est effectué.

Le code n'évoque pas l'application professionnelle. Celle-ci résulte normalement de la qualité des signataires. Ainsi une convention collective est le plus souvent conclue pour une tranche d'activité. En principe le rattachement d'une entreprise à une Convention est fonction de son activité réelle.

Sont soumises à la convention les organisations syndicales de travailleurs signataires ou qui y adhèrent et les personnes affiliées à cesdites organisations ainsi que les ou les employeurs signataires à titre personnel et leurs organisations professionnelles signataires ou qui y adhèrent.

B- Domaine d'application dans le temps et dénonciation :

1°/ Application dans le temps :

A l'instar du contrat de travail la convention collective peut être conclue pour une durée indéterminée, une durée déterminée, ou pour un travail déterminé.

Lorsqu'elle est à durée déterminée, sa durée ne peut dépasser 3 ans d'après l'article 119. Alors que celle qui est conclue pour un travail déterminé, elle restera en vigueur tant que ce travail n'a pas été achevé. Toutefois celle qui est à durée indéterminée elle peut être rompue à tout moment si l'une des parties le désire.

2°/ Dénomination :

La Dénonciation doit être notifiée un mois à l'avance à la partie signataire, à l'autorité gouvernementale chargée de travail et au secrétariat. Greffe du tribunal de première instance dans lequel le dépôt s'est effectué. Si la révision de la convention constitue la cause de sa dénomination il appartient d'annexer à cette décision un projet de modification qu'on cherche à insérer dans cette convention.

la dénonciation a pour effet de mettre fin à la convention malgré toute clause contraire : une fois dénoncée les travailleurs maintiennent leurs droits acquis en vertu de celle-ci à moins qu'une nouvelle convention prévoit d'autres avantages nettement supérieures.

IV Exécution de la convention collective

La convention collective est destinée à s'appliquer. Toute organisation signataire reste liée par les dispositions de celle-ci, tant qu'elle est en vigueur. Les parties concernées doivent éviter tout acte qui serait de nature à compromettre cette exécution.

Chaque organisation assure donc son entière responsabilité dans la limite de ses engagements.

En cas de son exécution, il appartient à l'organisation lésée d'engager une action en justice en son nom propre contre la partie défaillante en vue de demander réparation du préjudice causé par le manquement aux engagements (art. 123).

De même, des actions individuelles sont accordées à chaque individu bénéficiant de la convention pour agir contre toute personne qui serait liée par celle-ci. Parallèlement à celle-ci, des actions collectives peuvent être entamées puisque chacun des groupements signataires peut agir contre l'autre sur le fondement de l'article 125. En cas d'inexécution de la convention. De plus, il n'est pas exclu que chacun des groupements peut aussi agir contre ses propres membres pour sanctionner le non respect de cet accord.

Chapitre III : Les conflits collectifs de travail et leurs modes de solutions pacifiques

Souvent les rapports de travail débouchent sur des conflits et se trouvent ainsi sérieusement altérés par la survenance de deux faits à savoir la grève et le lock out. Si la première implique le refus collectif de travailler, le deuxième vise l'interdiction faite par le chef d'entreprise à son personnel d'accéder aux lieux de travail. En réalité grève et lock out font appel à certains modes de solutions pacifiques leur qui sont propres.

Section I : la grève et le lock out

Indiscutablement la grève constitue de nos jours non seulement un droit reconnu à tout le monde mais un moyen de communication parmi d'autres et qui s'intègre de plus en plus dans le discours social. On admet volontiers que chaque groupe d'individus est libre de protester contre une décision lui paraissant injuste. C'est pourquoi la reconnaissance d'un tel droit est universelle notamment dans les pays qui se déclarent démocratiques ou libéraux. A contrario, les régimes politiques ou autoritaires ne lui réservent aucune place dans leur législation sinon une approche tout à fait timide.

Le lock out, quant à lui, constitue une mesure entre les mains de l'employeur afin d'intimider les grévistes sinon de briser leur mouvement. Tous les deux incarnent le recours à la force et à la contrainte par la partie adverse.

I la grève

Certes, la grève est un instrument de pression exercé par les travailleurs en vue de faire prévaloir leurs droits auprès de l'employeur. Normalement elle doit être conçue comme étant le dernier recours car elle porte en elle refus, protestation et indignation. C'est pourquoi un chef du personnel avisé et bienveillant est tenu de prévoir les causes de son éclatement. Chaque fois qu'elle s'avère inéluctable, il doit en limiter les effets à l'aide du dialogue. Afin de mieux la cerner il importe de s'interroger sur ses notions et ses effets.

A- Notions de la grève

Les auteurs sont unanimes pour dire que la grève constitue un phénomène social ayant fait jadis l'objet d'interdiction dans la quasi totalité des sociétés. Ces dernières lui consacrent actuellement une reconnaissance constitutionnelle. Mieux encore, d'importantes évolutions ont été apportées que ce soit à ses formes, à son objet et à son statut protecteur.

1/ La grève, un phénomène social

La grève existe dans toutes les sociétés, dans toutes les époques sans qu'il y ait nécessairement droit du travail. Elle n'est pas liée exclusivement aux salariés, mais à toutes les couches socioprofessionnelles. Pratiquée partout, elle intéresse donc fonctionnaires, étudiants, prisonniers,... à l'exception de certaines catégories bien déterminées (militaires, juges, polices...). Cette généralisation concrétise la réaction de n'importe quel groupe placé sans le joug d'une autorité quelconque et à l'égard de laquelle il proteste. Autrement dit, elle met en relief la divergence entre deux intérêts : celui dirigeant et du dirigé, comme elle renforce davantage la mobilisation de ce groupe vers une cause commune qu'est la satisfaction d'une revendication.

En revanche, cette arme est utilisée assez couramment au sein des relations du travail le monopole de cet exercice appartient aux syndicats. Pour ceux-ci la grève ne constitue pas seulement un moyen

de désorganiser l'entreprise mais une façon d'ébranler le durcissement de son chef. Elle est la mise en œuvre d'une liberté fondamentale ayant une valeur constitutionnelle. L'employeur de sa part la considère comme étant une institution syndicale normale et non pas une manœuvre dirigée contre lui.

2/ Les formes de la grève

La pratique révèle plusieurs formes que ce soit au niveau de leur durée ou au niveau de leurs modalités.

a) Au niveau de la durée.

On constate que les grèves illimitées dans les temps sont de moins en moins pratiquées. Leur exercice peut, fort bien, se heurter à une riposte éventuelle de l'employeur comme elles peuvent finir mal. C'est pourquoi les grévistes recourent généralement aux grèves ayant une brève durée. Celles qui sont les plus pratiquées sont les suivantes :

*** Les grèves surprises**

Leur déclenchement se fait d'une façon assez brusque. Leur but est d'attirer l'attention de l'employeur sur le mécontentement des salariés au regard d'une revendication. En même temps, elle visent à désorganiser le fonctionnement de l'entreprise.

*** Les grèves d'avertissement**

Dans ce genre de grève, l'arrêt de travail est généralement très bref visant à prévenir d'avance l'employeur du caractère sérieux d'une revendication. Ces grèves ne sont rien d'autres qu'une sonnette d'alarme face à l'intransigeance de l'employeur. D'autres grèves assez importantes peuvent la succéder.

*** Les débrayages répétés**

Ce sont des modes de grève dans lesquelles la notion de travail n'obéit à aucune norme. Dans les lieux de travail les salariés exécutent leur tâche selon leur caprice.

b) au niveau de modalités des grèves

Faire une grève n'implique pas nécessairement arrêter du travail d'une manière totale. Les travailleurs se sont efforcés de trouver des méthodes de protestation visant à perturber le service soit en faisant une partie du travail soit en le faisant en entier mais dans des conditions inhabituelles. Parmi ces méthodes on cite notamment.

*** La grève perlée**

Ce genre de grève frappe plutôt le rendement. La cadence de la production se trouve diminuée. Par conséquent, la rentabilité de l'entreprise est menacée puisque le rythme dans le stock est atteint.

*** La grève tournante**

C'est une grève dans laquelle les différents services de l'entreprise cessent de travailler à tour de rôle. On procède ainsi par roulement. L'interruption du travail peut se faire horizontalement ou verticalement. Le premier cas concerne tous les salariés sans exception, alors que le deuxième touche un secteur d'activité dans son ensemble

*** La grève de Zèle**

Cette forme de grève est tout à fait originale. Elle implique une recrudescence d'activité en faisant le travail avec beaucoup de soin et de diligence de telle sorte que cela s'avère nuisible pour la marche du service. Ainsi l'observation minutieuse de toutes les règles du travail engendre une grande lenteur et par conséquent le blocage de l'administration. Le cas cité souvent est celui des douaniers qui consacrent un temps considérable dans la fouille des bagages. Cela provoque des embouteillages et de l'anarchie.

*** La grève avec occupation des locaux**

Dans ce cas les grévistes se maintiennent sur les lieux de travail pour donner à ce mouvement le maximum de chance de réussite.

L'occupation peut-être pacifique mais elle est susceptible d'être dangereuse dès lors que la séquestration de certains dirigeants de l'entreprise n'est pas exclue. Elle est de nature à intervenir afin d'empêcher un lock out ou en vue d'obtenir une négociation. Pour les employeurs cette grève porte atteinte à leur droit de propriété qui est l'entreprise (locaux, installations, matériels) et aussi à la liberté des non- grévistes. Il y a, certes, droit de grève et droit de ne pas faire grève.

De toute façon, l'expulsion des grévistes est sollicitée auprès des forces de l'ordre sur décision du juge des référés afin de lever les troubles de fait qui l'affectent.

*** Le piquet de grève**

Il s'agit d'un procédé en vertu duquel les salariés grévistes empêchent les non grévistes d'accéder à l'entreprise pour travailler soit en exerçant une pression morale sur eux, soit en les empêchant physiquement et par force. Le piquet de grève peut également être dirigé contre le personnel de direction. Il est conçu comme étant une atteinte à la liberté du travail. De ce fait, à l'instar du cas précédent, il donne compétence au juge des référés. Tous les deux constituent des voies de fait.

3/ Objet de la grève

Au Maroc la presque totalité des grèves des travailleurs sont pratiquées dans un but purement professionnel si l'on fait abstraction à certaines grèves politiques dans les milieux universitaires en particulier (Grèves de solidarité avec le peuple palestinien par exemple).

a) Les grèves à objectif professionnel

Sur ce plan les revendications portant sur la hausse des salaires viennent en premier lieu. Les syndicats réclament le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs, l'utilisation de la clause d'échelle mobile ou d'indexation, l'augmentation du S.M.I.G etc... On relève par la suite des protestations contre les licenciements, l'instabilité de l'emploi ou bien celles qui demandent des facilités de promotion, des statuts plus souples... Il est des cas où on sollicite, le transport, le logement etc....

Par ailleurs, certaines grèves cherchent à critiquer la politique économique, financière et sociale des pouvoirs publics. C'est pourquoi la satisfaction de la plupart des revendications intéresse directement l'état.

b) Le but conventionnel

Les grèves à objectif conventionnel ne sont pas très répandues au Maroc. Il semble que les centrales syndicales dans notre pays ne se sont pas encore rendues compte de l'importance des conventions collectives. Le nombre dérisoire de ces dernières explique très bien ce manque d'intérêts.

Pourtant ces dernières années les partenaires sociaux cherchent à nouer le dialogue social en vue d'obtenir des acquis sociaux. Mais les résultats réalisés laissent à désirer.

En revanche, dans certains pays comme la France les luttes syndicales pour contraindre le ou les employeurs à la négociation ne sont plus nécessaires étant donné que, le code du travail dans son article L 132-27 impose à ces employeurs l'obligation d'engager chaque année une négociation « sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail » dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales.

En fait, les employeurs n'acceptant pas volontairement la conclusion des conventions collectives car ils savent pertinemment qu'un tel accord se traduira, ipso facto, par l'octroi de plusieurs avantages sociaux au profit des travailleurs. Ces concessions sont donc susceptibles de toucher une bonne marge de leurs bénéfices. D'où refus catégorique de leur part. Toutefois cette attitude provoque naturellement la riposte des salariés afin que les antagonistes parviennent à se mettre sur la table des négociations.

4/ Le statut protecteur de la grève

Devant la défaillance de toute disposition législative en la matière, il importe de se référer à l'apport doctrinal et jurisprudentiel français. A cet égard, plusieurs définitions doctrinales ont été proposées. D'après Mme. Sinay « c'est le refus collectif et concentré de travail manifestant l'intention des salariés de se placer provisoirement hors contrat afin d'assurer le succès de leur revendication ». Pour sa part Mr Camerlynck énonce que « c'est une interruption de travail complète de caractère collectif et motivé par des revendications professionnelles. De ces définitions il s'ensuit que la grève présente au moins trois éléments fondamentaux à savoir : la cessation du travail, le caractère collectif et concerté de celle-ci et enfin une revendication professionnelle.

a) La cessation ou l'arrêt du travail

La cessation en question doit être complète. A notre avis c'est une condition essentielle pour que la grève soit reconnue comme étant licite mais elle n'est pas nécessaire. Aux termes d'une jurisprudence Française ancienne et constante les grèves dans lesquelles les arrêts de travail ne sont que partiels sont condamnées telle que la grève parlée ou tournante.

b) Le caractère collectif et concerté de la cessation du travail

Il importe d'envisager chaque caractère à part puisque l'un comme l'autre s'inscrit dans une optique qui lui est propre.

*** Le caractère collectif**

Il est évident que ce caractère signifie que la grève doit être exercée par plusieurs personnes.

Qu'en est-il alors de la grève d'une seule personne ? ou celle qui est déclenchée par une minorité ? Nous estimons que la grève déclenchée que ce soit par un seul travailleur ou tout simplement par une minorité ne peut être qu'abusive. Ces grévistes risquent de subir des mesures de représailles par le chef d'entreprise. Dans chaque mouvement revendicatif figurent des grévistes et des non grévistes et

il serait injuste d'exiger ici l'unanimité ou la quantité ni même le nombre. La solution nécessaire doit être recherchée à partir des éléments de fait qui se posent à lui.

*** Le caractère concerté**

Par le caractère concerté on vise l'intention commune de faire grève. C'est lorsque les travailleurs expriment leur volonté d'agir ainsi. A propos de la concertation, il n'est pas nécessaire qu'elle soit spontanée dès le lancement du mot d'ordre.

En principe ce sont les organisations syndicales qui se chargent d'une telle concertation et la grève ne doit pas échapper à leur emprise sinon on serait en présence d'une grève dénommée « sauvage ». De ce caractère on peut déduire que le mouvement revendicatif devient un phénomène majoritaire vis-à-vis duquel la minorité doit s'incliner.

c) L'existence d'une revendication professionnelle

La grève a en principe un objet professionnel qui se traduit par une revendication économique ou conventionnelle. Mais en pratique plusieurs grèves éclatent sans que celles-ci soient motivées par ce genre de revendications. L'absence de ce caractère a pour effet de doter la grève de sa légitimité surtout lorsque celle-ci est exercée dans des fins politiques.

En effet les revendications professionnelles à l'égard desquelles on proteste et qui sont insatisfaites n'intéressent pas toujours le seul employeur et la même entreprise. Elles concernent parfois une branche d'activité tel que le secteur bancaire, le textile, le transport. Ainsi dans certains cas, les grèves sont orientées directement contre l'état. On cherche alors à critiquer sa gestion économique et financière. Parfois la revendication ne peut être satisfaite que par celui-ci. Il en est ainsi, en matière des salaires (S.M.I.G), des conventions collectives étendues..

B- Les effets de la grève

Deux effets peuvent se produire. La grève est conçue comme une simple suspension du contrat du travail chaque fois qu'elle se déroule dans les normes ci-dessus citées. A défaut c'est une cause de rupture du lien contractuel. Aussi, elle ne saurait exonérer l'employeur vis-à-vis des non grévistes et vis-à-vis des tiers.

1/ Vis-à-vis des non grévistes

Le travailleur qui ne participe pas au mouvement de grève et qui par voie de conséquence reste à la disposition de l'employeur doit en principe prétendre à l'intégralité de son salaire. Cette règle s'avère assez problématique si les salariés non grévistes ont été empêchés de se mettre sous la subordination de l'employeur à cause d'un piquet de grève ou d'une occupation des lieux du travail par exemple.

En fait nous estimons fort bien que les salariés qui prétendent la qualité des non grévistes durant le mouvement de perturbation doivent avoir la preuve en se présentant à leur poste selon l'horaire habituel. De leur part, leurs supérieurs directs peuvent constater leur acte de présence. Autrement dit, au cas où ils se manifestent ainsi, il appartient à l'employeur soit de leur fournir un travail soit les affecter pour remplacer les grévistes soit de tenir compte de leur intention. D'où leur droit au salaire reste acquis. Par contre, si l'employeur fait état d'un empêchement tel qu'un cas de force majeure, une situation contraignante, une jurisprudence française constante admet qu'« il n'est tenu de payer les salaires des non grévistes qui n'ont pu travailler du fait de la grève. En d'autres termes, la grève

assimilée à un cas de force majeure exonère le chef d'entreprise d'exécuter son obligation. Il en est ainsi en cas de destruction des machines, de stock, de coupure d'électricité etc...

2/ Vis-à-vis des tiers

Les tiers sont les clients, les usages de l'entreprise, les fournisseurs... qui sont en relation avec l'entreprise en grève. A l'égard de ceux-ci l'employeur est lié contractuellement. Il s'ensuit que la grève n'a pas d'effet exonératoire. Donc, celui-ci n'est pas dispensé d'exécuter toutes les obligations qui sont à sa charge à moins que le mouvement revendicatif ne s'identifie pas à un cas de force majeure. La responsabilité de l'employeur vis-à-vis des tiers est plutôt une question de droit civil. C'est pour cette raison qu'il importe d'appliquer les règles de droit commun à ce sujet.

II Le lock out

Le lock out est la fermeture provisoire de l'entreprise ou d'un établissement par l'employeur au cours d'un conflit collectif. Cette fermeture est motivée tantôt par le désir de prévenir ou de briser une grève, tantôt par la difficulté de maintenir l'activité de l'entreprise alors qu'une partie du personnel a cessé le travail. Le lock out à la différence de la grève n'a pas le caractère collectif du côté de son auteur, il est collectif du côté de ceux qui le subissent. Il ne constitue pas un droit de grève et il traduit l'infériorité des travailleurs. Concernant le régime juridique de celui-ci, la jurisprudence française exclut l'idée d'un droit de lock out et traite celui-ci comme une faute contractuelle de l'employeur qui reste débiteur des salaires au profit des salariés non grévistes auxquels l'accès des lieux de travail est refusé.

A ce principe il y a un tempérament. Ainsi il demeure licite lorsqu'il est utilisé à titre préventif « intimidation » ; ou bien comme mesure de rétorsion et de pression à l'égard des grévistes ou encore comme mesure de sanction à la fin d'une grève. Dans ces cas l'employeur doit les salaires aux non grévistes durant le lock out.

Section II : Les modes de solution pacifique

Généralités : les différends collectifs du travail sont soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage dont les dispositions sont prévues par les articles 549 et suivants du code du travail. Ces dispositions ne sont pas applicables à toutes les entreprises et à tous les conflits.

Le règlement pacifique des conflits du travail s'impose aux entreprises agricoles, commerciales et industrielles et dans les professions libérales. Il s'applique également aux entreprises publiques ou privées de l'Etat à caractère industriel, commercial ou agricole. Il s'applique aux entreprises soumises à des conventions collectives du travail en respectant les dispositions de celles-ci. Ce règlement n'est pas applicable aux entreprises exerçant une activité traditionnelle ou artisanale. L'article 550 du code du travail stipule que tous les différends collectifs sont réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage sans, pour autant, donner une définition au caractère « collectif » des conflits. Cette définition est d'une utilité certaine au regard de la procédure civile, car le conflit à caractère collectif est soustrait à la compétence des tribunaux sociaux.

Il nous paraît évident que deux conditions sont nécessaires pour qu'un conflit ait un caractère collectif, elles concernent l'objet du conflit et les parties au conflit.

Objet du conflit

Est considéré comme conflit ayant un caractère collectif celui dont l'origine met en jeu un intérêt, lui-même, à caractère collectif, telle que la décision unilatérale de l'employeur de diminuer les heures de travail, entraînant ainsi une baisse générale de salaires, ou de supprimer, pour des raisons

de conjonctures économiques, une prime ayant pris la force d'un usage. Sans doute, un conflit qui concerne l'interprétation d'une des clauses de la convention collective, à laquelle l'entreprise et ses salariés sont soumis, est considéré comme ayant un caractère collectif.

Par contre, ne peut constituer un différend collectif le fait de licencier un salarié, même lorsque celui-ci est délégué du personnel de l'entreprise, l'intervention du syndicat auquel il appartient ne donne pas le caractère collectif au conflit. Cependant, le licenciement individuel peut engendrer un conflit collectif lorsque le motif l'ayant justifié menace les droits collectifs des salariés ou lorsqu'il est lié directement aux fonctions du délégué licencié. Ainsi le tracé de la frontière qui sépare les litiges collectifs du travail des différends individuels n'est pas toujours net.

Parties au conflit

Le conflit, pour être collectif, doit concerner un groupement de salariés, même lorsque ceux-ci ne sont pas regroupés sous la forme d'une formation syndicale dotée de la personnalité juridique.

Un conflit, provoqué par un syndicat auquel les salariés ne s'associent pas, ne peut être considéré comme collectif et encore moins un conflit tout court, le litige lui-même n'ayant aucune existence réelle.

Un conflit n'est pas forcément collectif parce qu'il touche les intérêts de l'ensemble des salariés. Ainsi, lorsque des employés sollicitent la reconnaissance des avantages prévus par une convention collective, l'aspect individuel du litige l'emporte.

Est considéré comme conflit ayant un caractère collectif celui dont l'une des parties est un ou plusieurs employeurs, ou un groupement professionnel d'employeurs ayant pour but de défendre les intérêts de ses membres.

Enfin, contrairement à une opinion répandue, le déclenchement d'une grève ne suffit pas pour considérer le litige comme ayant un caractère collectif.

Conciliation

Procédure de conciliation

Tous les différends collectifs du travail sont réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage avant tout lock-out ou grève.

Cette mesure a lieu dans les conditions prévues par les articles 549 et suivants du code du travail, les conventions collectives ou les accords d'entreprises. Les salariés qui s'associent à une grève n'ayant pas respecté la procédure de conciliation se rendent coupables d'une faute grave justifiant des mesures disciplinaires de la part de l'employeur, allant jusqu'au licenciement; les dirigeants syndicaux ayant orchestré le mouvement en violation de la loi ou de la convention collective s'exposent à la même sanction; leur syndicat est responsable, il peut être condamné, par voie de justice, à la réparation de tous préjudices (matériel et moral) subis par l'employeur. Inversement, l'employeur qui, à l'occasion ou suite à un litige collectif, procède à l'arrêt subit de son activité, en guise de refus ou de protestation, est responsable d'un acte commis en violation de la loi, et s'expose à des condamnations au profit de ses salariés.

1- Au niveau de l'inspection du travail

En vertu de l'article 552-2, lorsque le conflit oppose une seule entreprise à ses salariés, il est signalé à l'inspecteur du travail, chef de la circonscription dans laquelle se trouve l'établissement, par la partie la plus diligente ou à l'initiative de l'inspecteur, en vue de rechercher une solution à l'amiable du litige. Cette démarche, plutôt informelle, est sanctionnée par un procès-verbal établi par l'inspecteur du travail, chef de la circonscription, dans lequel seront consignés les points du litige, les points ayant fait l'objet d'un accord et les points de désaccord ou l'échec total de la démarche, la présence ou l'absence de l'une ou des deux parties et, éventuellement, la signature du procès-

verbal par l'une ou les deux parties, le tout conformément à l'article 555 du code du travail. Une copie du procès-verbal est délivrée ou notifiée à chacune des deux parties.

En cas d'échec total ou partiel de la démarche, la partie la plus diligente saisit la commission régionale de conciliation dans un délai de trois jours par le moyen d'une requête précisant les points sur lesquels porte le litige.

Lorsque la commission n'est saisie par aucune partie, celle-ci est saisie par l'inspecteur du travail chef de la circonscription

2- Au niveau de la commission provinciale

Lorsque le conflit oppose plusieurs entreprises, situées dans la même préfecture ou province, et leurs salariés, il est signalé à la commission provinciale d'enquête et de conciliation par la partie la plus diligente, celle-ci peut se saisir du litige sur sa propre initiative.

En vertu de l'article 557 du code du travail, la commission dénommée « Commission provinciale d'enquête et de conciliation » est instituée auprès de chaque préfecture ou province, elle est présidée par le gouverneur et composée, à égalité, de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le président de la commission convoque les parties par télégramme dans un délai ne dépassant pas 48 heures, à compter de la date de sa saisine.

En principe, les parties doivent comparaître en personne, mais, en cas de force majeure, elles peuvent se faire représenter par une personne habilitée à conclure un accord de conciliation.

Chacune des parties peut présenter un mémoire écrit comportant ses observations.

Une copie doit être communiquée à l'autre partie. La commission tente de régler le conflit dans un délai ne dépassant pas 6 jours à compter de la date de sa saisie.

La commission dispose de toutes les attributions pour enquêter sur la situation des entreprises et de leurs salariés, ordonner toutes enquêtes et investigations auprès des entreprises et de leurs salariés, demander aux employeurs de produire tous documents ou renseignements susceptibles d'éclairer la commission et, enfin, de se faire assister par des experts dont l'aide lui paraît utile.

En vertu de l'article 563 du code du travail, un procès-verbal est dressé à l'issue des séances de conciliation où seront consignés : l'accord total, l'accord partiel ou la non-conciliation des parties et, le cas échéant, la non-comparution des parties. Le procès-verbal est signé par le président et les parties, une copie doit être délivrée à chacune des parties ou leur être notifiée en cas de non-comparution.

Conformément aux dispositions de l'article 563-3, si aucun accord n'intervient au niveau de la commission, le conflit est soumis directement à la « Commission nationale d'enquête et de conciliation » dans un délai de 3 jours.

3 – Au niveau de la commission nationale

Lorsque les parties au conflit ne parviennent à aucun accord devant la « commission provinciale d'enquête et de conciliation » ou lorsque le conflit oppose à leurs salariés, plusieurs entreprises situées dans plusieurs préfectures ou provinces, ou intéresse l'ensemble du territoire national, la « commission nationale d'enquête et de conciliation » s'en saisit, sans délai, en vue de rechercher une solution à l'amiable au litige.

La commission est présidée par le ministre chargé du travail et composée, à égalité, de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives. Les modalités de fonctionnement de la « commission provinciale d'enquête et de conciliation » sont applicables à la « commission

nationale d'enquête et de conciliation.

Arbitrage

L'insuccès de la procédure de conciliation du au fait que les parties ne parviennent à aucun accord, ou que des désaccords subsistent sur certains points ou, encore, que les parties, ou l'une d'elles, n'ont pas comparu, conduit au recours à la procédure d'arbitrage prévue aux articles 567 et suivants du code du travail. L'insuccès, partiel ou total, de la commission provinciale ou nationale d'enquête et de conciliation, ainsi que la non-comparution des parties concernées ou l'une d'elles, est constaté par un procès-verbal dressé par le président de la commission. Le président de la commission soumet le dossier avec le procès-verbal à l'arbitre choisi par les parties concernées, dans les 48 heures suivant l'établissement du procès-verbal.

L'arbitre, choisi d'un commun accord par les parties concernées, doit figurer sur la liste d'arbitres établie par arrêté du ministre chargé du travail.

Si les parties ne parviennent à aucun accord sur le choix de l'arbitre, celui-ci est désigné par le ministre chargé du travail, dans un délai ne dépassant pas 48 heures.

L'arbitre doit convoquer les parties dans un délai de 4 jours à partir de la date à laquelle il a reçu sa mission.

Les parties doivent se présenter en personne ou, en cas de force majeure, se faire représenter par un représentant légal.

L'arbitre dispose, pour les besoins de sa mission, de toutes les attributions dont disposent les commissions provinciale et nationale d'enquête et de conciliation prévues à l'article 561 du code du travail. Les parties concernées doivent offrir à l'arbitre toutes facilités, produire tous documents et fournir tous renseignements relatifs au litige.

L'arbitre ne statue que sur les questions consignées au procès-verbal, constatant la non-conciliation, ainsi que sur les faits survenus après la rédaction du procès-verbal, mais résultant du différend.

La sentence de l'arbitre est rendue conformément aux règles de droit sur le conflit, et aux dispositions législatives et réglementaires ou contractuelles.

L'arbitre dispose, pour rendre sa sentence, d'un délai de 4 jours à compter de la comparution des parties. La sentence doit être motivée et notifiée aux parties, par lettre recommandée dans les 24 heures suivant son prononcé.